Comisión de
Legislación del Trabajo
Carpetas Nos. 50, 364, 365, 397
y 468 de 2015 y S/C

Versión Taquigráfica N° 511 de
2016

LICENCIA OTORGADA POR DONACIÓN DE SANGRE DE TRABAJADORES DE LA ACTIVIDAD PÚBLICA O PRIVADA

Modificación del artículo 2º de la Ley Nº 16.168

JORNADAS DE TRABAJO EN TURNOS ROTATIVOS

Se regula en los sectores de la industria y el comercio cuyos servicios no admiten interrupción

ACOSO MORAL EN EL TRABAJO

Prevención,corrección y sanción

INSERCIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO PRIVADO

Normas

FONDO DE GARANTÍA DE LOS CRÉDITOS LABORALES

Creación

MONTEVIDEO GAS

EMPRESA LAJA S.A.

ECO FRIPUR, EMPRENDIMIENTO COOPERATIVO

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 10 de mayo de 2016

(Sin corregir)

PRESIDE:	Señor Representante Wilson Ezquerra.
MIEMBROS:	Señores Representantes Fernando Amado, Óscar Andrade y Luis Puig.
DELEGADO DE SECTOR:	Señor Representante Pablo D. Abdala.
INVITADOS:	Por la Cámara de la Construcción del Uruguay, doctor Ignacio Castiglioni, asesor jurídico, y Eliza López, asesora.
	Por la empresa Laja S.A., Jorge Szifer, Director; Álvaro Regueiro, asesor, y doctora Cecilia Lezcano, asesora.
	Por la Fundación Bensadoun-Laurent, Paul Bessade, Presidente; Emmanuelle Laurent, Vicepresidente; psicóloga Becky Sabah, Directora Técnica; Paola García, asistente personal de la psicóloga Sabah; contadora Eugenia González Presto, Responsable de Relaciones Públicas, y doctor Andrés Supervielle, asesor legal.
	Por la Liga de Defensa Comercial (LIDECO), contador Pablo Montaldo, Presidente; economista Bernardo Quesada, Director Gerente, y doctor Fernando Cabrera, responsable de los servicios jurídicos.
	Por Eco Fripur emprendimiento cooperativo, Jorge Bentancur, Secretario; Ernesto Núñez, Tesorero; por el equipo de gestión del proyecto socióloga Mariana Mendy; por el SUNTMA Carlos Vega, Secretario General; Alejandro Uval, asesor técnico, y José Umpiérrez.
SECRETARIO:	Señor Francisco J. Ortiz.
PROSECRETARIA:	Señora Sandra Pelayo.

SEÑOR PRESIDENTE (Wilson Aparicio Ezquerra Alonso).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay, integrada por la señora Eliza López, asesora, y por el doctor Ignacio Castiglioni, asesor jurídico.

Los convocamos para hablar de los distintos anteproyectos que la Comisión tiene a estudio.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- Para nosotros es un placer compartir nuevamente con esta Comisión nuestras opiniones sobre los distintos proyectos de ley; siempre somos muy bien recibidos.

Es oportuno trasmitir las disculpas del presidente de nuestra gremial, señor Ignacio Otegui, quien por hechos supervinientes no nos pudo acompañar en el día de hoy.

Sin entrar al análisis detallado de los proyectos de ley -lo que posteriormente podremos realizar con el envío de algún documento donde expresemos con suma claridad nuestra posición al respecto-, no queríamos dejar pasar la oportunidad de plantear, a grandes rasgos, nuestra preocupación sobre las iniciativas en cuestión.

Este tipo de proyectos viene a surgir en un momento de deterioro de la industria en general y de las relaciones laborales a nivel macro. Cabe señalar que actualmente nuestra industria, en particular, se encuentra en notoria contracción. Tenemos una cantidad de 49.000 trabajadores ocupados, lo que determina una notoria y franca recesión que trae consigo un preocupante estancamiento y una rigidez en las relaciones laborales

Asimismo, contrario a las líneas de trabajo establecidas por el Poder Ejecutivo y trasmitidas en el ámbito del Consejo Superior Tripartito en forma continua, encontramos que si bien es propio y natural a esta Comisión tratar este tipo de proyectos, eventualmente podrían ser tratados y discutidos desde la perspectiva tripartita, donde los actores sociales vinculados directamente podrían tener incidencia directa, brindar opinión y generar negociación.

Por lo expuesto precedentemente, entendemos que estos proyectos deben ser discutidos y analizados en esos ámbitos. Sin duda, un tratamiento adecuado de los mismos podría generar una mejor disposición pero, tal cual están redactados y encarados, generarían una carga muy compleja de sobrellevar para el sector empresarial.

La idea es hacer un repaso genérico sobre los proyectos y posteriormente hacer llegar a la Comisión un análisis detallado con la descripción técnica y, sobre todo, alguna propuesta para colaborar en lo que, a nuestro entender, sería una aplicación adecuada de esas iniciativas.

Tenemos una honda preocupación, sobre todo en proyectos tales como los relativos al acoso moral y al fondo de los créditos laborales -entre otros-, por la forma en que están encarados.

Por ejemplo, en el ámbito del acoso moral encontramos un proyecto que tiene algunos puntos que nos preocupan sobremanera. Entre ellos, las definiciones establecidas en el artículo 5º, sobre todo la referencia al hecho único o al acto único que pueda considerarse un acoso.

Respecto al artículo 7º, donde encontramos la determinación de la presunción simple, entendemos que en cierta forma se podría generar alguna solución injusta al momento del desarrollo o de la evaluación de los actos. Evidentemente -en este caso compartimos posiciones de colegas que han estado en instancias anteriores-, una enumeración taxativa limita en cierta forma el poder de dirección de la empresa.

El artículo 9º plantea una responsabilidad objetiva y creemos que es inoportuna. A su vez, hay una sanción acumulativa -se detalla ya que se sanciona con una reparación tarifada- y una sanción eventual acumulativa a los daños y perjuicios que puedan surgir. Esto ya fue mencionado en distintas oportunidades por parte de colegas.

El artículo 10 plantea una solución análoga a la normativa ya existente, que son los procesos establecidos por la Inspección General de Trabajo. Parecería un poco reiterativo que existan soluciones análogas para procesos similares.

El artículo 17 también nos genera alguna preocupación, sobre todo por la configuración del acoso y la determinación como accidente de trabajo ya que a nivel internacional y doctrinario se ha tratado al acoso como una enfermedad psicosocial y, eventualmente, como un accidente de trabajo; luego que generó una lesión psicofísica se le da una determinación clara como accidente de trabajo. Creemos que se trata de una situación, por lo menos, a atender.

En definitiva, no estamos de acuerdo con el proyecto de ley de acoso de la forma en que ha sido encarado. También entendemos que es un tema netamente de índole de negociación colectiva o tripartita. Tan es así que en muchos grupos de actividad existen cláusulas y mecanismos de atención en este sentido. Inclusive hoy, a nivel del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, está funcionando una comisión que atiende con suma claridad y celeridad este tipo de hechos. Estos son los comentarios sobre el proyecto de ley de acoso. Después podremos ampliar al respecto en una propuesta integral que incluya a todos los proyectos.

Con respecto al proyecto de discapacidad, creemos que también debería ser atendible y tener sus correcciones. Por lo menos, entendemos que genera algunas situaciones complejas. Sin duda, este proyecto ha sido y es ámbito de negociación tripartita.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero hacer una consulta. Usted repite lo de los acuerdos tripartitos. La parte que no entiendo es la siguiente. Por ejemplo, en el tema de hoy el Poder Ejecutivo tiene los cincuenta votos, pero eso no quiere decir que todos lo vayan a apoyar. Si no venimos a este ámbito y si no legislamos, por más que el proyecto lo envíe el Poder Ejecutivo a lo mejor no consigue que se vote ni que se haga la reforma. Entonces, no me parece que el ámbito tripartito sea la forma adecuada de

analizarlo. Este es el ámbito legislativo y entonces no entiendo desde qué postura se plantea que tiene que ser un ámbito tripartito.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- Para ser más claro y para que el señor presidente lo pueda comprender, lo que se ha manejado en distintos ámbitos -entre ellos, las negociaciones tripartitas- es la atención puntual de ciertos proyectos en los cuales los actores sociales directamente vinculados, o aquellos que están incidiendo en el desarrollo continuo y, eventualmente, en las soluciones a estos proyectos, han tratado -y van a seguir haciéndolo- este tipo de soluciones generando de esta forma un acuerdo entre partes para encontrar la mejor aplicación de los mismos.

Como bien dijo el señor presidente, seguramente otras cámaras empresariales y otros actores sociales ya lo hayan mencionado: siempre se entendió oportuno tratar de generar acuerdos, sobre todo en el ámbito de las relaciones laborales entre los distintos actores sociales. No quiere decir que siempre se llegue a eso ni que las soluciones a las que se termine llegando sean las mejores, pero por lo menos existe un diálogo social y una interacción entre los distintos actores.

Como mencioné en la alocución, es claro y natural que este es el ámbito de la legislación -es el Poder Legislativo- y es el ámbito en el cual las leyes terminan teniendo su canal natural de aprobación -no lo desconocemos ni lo vamos a desconocer nunca-; lo que sí referimos es que este tipo de negociación generalmente tiene encares tripartitos y, muchas veces, sobre todo en proyectos en los cuales deberían analizarse situaciones puntuales, medio ambientes de trabajo, condiciones y procesos productivos propios de cada uno de los grupos de actividad, deberían tener una atención o, por lo menos, ser canalizados por esa vía. Por ejemplo, sin duda que el proyecto de discapacidad es atendible. Ahora, cada proceso productivo, cada ámbito de trabajo, cada medio ambiente laboral tiene una condición natural y eso es lo que nosotros queremos reflejar. Hay que atender el medio ambiente laboral, lo cual es una carga nuestra -lo tenemos claro-, pero la adaptación del medio ambiente, de los ciclos productivos a las condiciones de discapacidad, es algo que genera una transformación continua.

En el caso de la industria de la construcción, sin duda que los procesos productivos son de alto riesgo -todos lo conocemos- y la adaptación continua del medio ambiente de trabajo puede generar una complejidad que es notoria con relación a la discapacidad. Eso es algo que nosotros entendemos. Tan es así que dentro del Grupo 9, particularmente el ámbito peajes, tiene una regulación especial donde se encara el tema de la discapacidad. Además, existen algunas diferencias puntuales con el actual proyecto; entre ellas, cuando refiere al 4% ese convenio colectivo hace referencia a los nuevos puestos de trabajo, a diferencia de lo que es este proyecto que habla del 4% del total de los trabajadores. Es una diferencia sustancial. Uno refiere a aquellos que van a acaecer y otro a los que ya están.

Siempre se ha atendido -en los consejos de salarios en los cuales participo- y analizado puntualmente, por la naturaleza y los riesgos que implican esos ciclos productivos, cómo adaptar el medio ambiente de trabajo a la discapacidad.

Adaptar continuamente las vías donde usted paga su ticket a la discapacidad, no es algo simple. En muchos casos, escapa a la voluntad de las partes porque está la intervención del Ministerio de Transporte y Obras Públicas, etcétera. Esos son ejemplos en los cuales se ha atendido en forma tripartita o con participación de los actores sociales. Otro ejemplo claro es la comisión de acoso moral en el trabajo, en la cual participé y donde con suma celeridad atendimos un determinado tema. En esta comisión, además, participó el PIT- CNT; participé como representante de las cámaras empresariales; estuvieron los representantes de la Inspección General de Trabajo y la Seguridad Social y en menos de dos semanas encontramos una solución y hubo una atención puntual. Entendemos que puede existir una circunstancia previa de diálogo en la cual se de una atención puntual.

En cuanto al desarrollo y la participación también hice puntual atención al tema de la discapacidad.

Con respecto a los fondos de garantía, es claro que deriva del Convenio Nº 173, el cual no fue ratificado por nuestro país. Entendemos que este proyecto de ley genera una carga notoria al sector empresarial. Se carga sobre un conjunto de empleadores la irresponsabilidad de algunos pocos. Dicho sea de paso, esto aumenta los costos por la irresponsabilidad o el accionar de alguna empresa puntual, que son las menos,

Se deja de lado el proceso concursal regulado normativamente y que creemos que da una particular intervención a este tipo de situaciones que implican una posición prioritaria de los créditos laborales. Se deja de lado la potestad del Poder Judicial sobre la determinación de cuándo hay insolvencia y qué créditos laborales se adeudan. Nos parecería lógico que una vez que se tenga la sentencia judicial que haya corroborado esa situación, recién se genere el cobro de los créditos o, por lo menos, se determine la viabilidad de los mismos.

No quisiera entrar de lleno al análisis de los proyectos; como les comenté, después vamos a hacer llegar nuestra visión sobre los mismos. Entendemos que debería tener un tope, un límite; existe una sanción del 100% que parece demasiado excesiva. La resolución de las comisiones tripartitas podrían ser contradictorias con eventuales resoluciones judiciales además de generar una situación de imparcialidad e independencia que siempre nos ha garantizado el Poder Judicial.

En lo que refiere al proyecto sobre la reducción de la jornada rotativa, vemos un problema importante dentro de lo que es el sistema de relaciones laborales actuales. Otro ejemplo claro de que se ha regulado, vía convenio colectivo, en forma constante. Existe una cantidad de grupos de actividad que ya lo tienen regulado y han atendido puntualmente las situaciones de las jornadas y turnos rotativos que están acorde a derecho. Sin perjuicio de ello, entendemos que debería seguir siendo atendido en ese ámbito, que es propio de la negociación.

En cuanto al Convenio internacional Nº 158 fue ratificado únicamente por treinta y cuatro países; incluso en Sudamérica, Brasil lo ratificó y al año siguiente lo denunció lo cual habla por sí solo de lo que sería este convenio. Nuestra legislación atiende, en gran medida, las determinaciones de este convenio. Si hacemos un repaso concreto de todas las normativas, vemos cómo se han atendido situaciones de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, condiciones de despido sindical, condiciones de despidos por raza, género, etcétera. Además, este tipo de situaciones son propias de la historia de la legislación del trabajo en nuestro país. Si nos remitimos a 1900, y venimos hasta la fecha, encontramos que un número muy importante de leyes atienden directa o indirectamente este tipo de circunstancias. Por ello creemos que, en principio, ya está contemplado el espíritu de este convenio internacional de trabajo, no entendiendo razones para seguir abundando o profundizando en este punto.

La intención es enviar un análisis detallado, concreto y taxativo de los proyectos. Estamos a la orden para lo que pueda ser necesario.

Gracias.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Quiero darle la bienvenida a la Cámara de la Construcción.

Hay una polémica que, en términos jurídicos, tiene legitimidad, acerca de si es necesario o no ampliar en términos de protección el despido injustificado. De hecho, hay tratados internacionales que tienen referencia en el sentido de la necesidad de dar razón a los ceses. Creo que ese debate lo tuvimos cuando se aprobó la ley de protección a la libertad sindical. Había una línea de razonamiento que establecía que era aplicable la normativa internacional que Uruguay había suscrito y que protegía contra este tipo de discriminación.

En este caso, en las XXII Jornadas del Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social en Uruguay, la visión mayoritaria fue que en estas circunstancias respecto al Convenio Nº 158 conviene llover sobre mojado. La realidad es la realidad y objetivamente, sobre todo en los sectores que tienen más débil representación sindical, el despido arbitrario sigue siendo un componente con el que tenemos herramientas insuficientes para revertirlo.

La minuta que se envió al Poder Ejecutivo quiere tener como contrapartida una referencia que diga que se ratifica el convenio tal; el propio convenio establece una año de plazo para aspectos de su reglamentación que pueden tener tres patas, puede ser vía negociación colectiva. Por lo tanto, el mismo convenio construido de manera tripartita establece márgenes para su negociación colectiva posterior. Por ejemplo ¿cuál es el plazo previo para avisar cuando el despido es justificado? ¿Son veinticuatro horas, cuarenta y ocho horas, una semana? De ese plazo previo, aún siendo justificado, ¿cuál es el tiempo que parece razonable para que el trabajador pueda acceder a otro trabajo? ¿Cómo deberían estar integrados los tribunales para poder dar

garantías a las partes? La declaración de nulidad del despido es en todos los casos. Esa podría ser una hipótesis de máxima.

Creo que podríamos coincidir que cuando se comprueba que una empresa despide a una trabajadora porque está embarazada, sería importante que no tuviéramos como única respuesta lo que hoy cuenta la legislación nacional: la posibilidad del despido especial, sino la posibilidad del reintegro. Es un ejemplo que se me viene a la cabeza de circunstancias que deberíamos amparar.

Actualmente, no tenemos esa posibilidad, aunque una empresa vaya y sostenga ante el Juez que el motivo de despido fue que estaba embarazada. Compartiendo que hay un conjunto de aspectos como el seguro de desempleo, la indemnización por despido, que la legislación uruguaya los cubre, es un elemento a favor. Además, la legislación a nivel internacional los cubre porque es cierto que hay apenas treinta y cuatro países que han suscrito el convenio de la OIT. Pero la sala de expertos de la OIT hizo un trabajo: analizó sesenta países, combinando países que habían suscrito el Convenio Nº 158 de OIT con otros que no lo habían hecho y el grueso de los aspectos que el convenio establece están contemplados. Por tanto, el convenio no vendría a generar una revolución en términos de relaciones laborales pero sí vendría a ordenar donde las relaciones de trabajo son más precarias. Quedó claro que donde hay fortaleza en la interlocución social no sería casi necesario, porque la propia madurez de la relación establece que hay arbitrariedades que no se cometen. No es tan así en las circunstancias donde esa interlocución es más débil. Nosotros atravesamos hace algunas semanas el despido de los trabajadores de Nolir, con veinticinco años de antigüedad, sin ninguna sanción previa, básicamente para imponer una rebaja salarial. ¿Eso es ilegal? No; ilegal no es. El dueño de Frigocerro se enorgullecía de su técnico prevencionista porque hizo un informe muy detallado de un siniestro laboral donde el trabajador perdió el brazo. ¿Es un mal despido? Sí, es un mal despido. En este caso, no se trata de, por ejemplo, represión sindical. ¿Hay algún margen legal para la restitución? Cuando mucho, se puede comprobar que se trata de un despido abusivo.

No soy tan pesimista como el diputado Amado, en el sentido de que nada va a cambiar con el Convenio Nº 158; pero tampoco soy tan optimista de pensar que todo va a cambiar por una norma y que al otro día se desvanecen los despidos arbitrarios. Sí creo que así como la ley sobre el trabajo doméstico contribuyó a triplicar la cantidad de trabajadoras registradas en la seguridad sociales, como la ley de libertades sindicales ayudó a que se multiplicara por cuatro la cantidad de trabajadores sindicalizados y como el Decreto 125 -sobre salud laboral en la construcción- y la ley de responsabilidad penal han hecho que en los últimos doce meses tengamos solo un siniestro mortal -lo que no había pasado nunca en la historia-, el Convenio 158 será positivo, obviamente, sin inhabilitar la negociación colectiva, porque los márgenes de esta norma internacional claramente se pueden establecer a través de este mecanismo.

Por otra parte, creemos que hay que cambiar el abordaje de la discapacidad.

En un período de la historia la discapacidad fue abordada desde la displicencia. Durante mucho tiempo se consideró que era casi como un castigo divino, y se encerraba a quienes la padecían en lugares lejanos. Más recientemente, predomina un abordaje de la persona con discapacidad desde la lástima, la caridad o la donación una vez cada tanto.

Nosotros estamos en línea con lo que establece la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas: somos nosotros los que histórica y socialmente ponemos limitantes. Lo hacemos desde el momento en que construimos ciudades que no son accesibles o sistemas educativos que no incluyen, por ejemplo, a las personas que no tienen capacidad auditiva. En consecuencia, todos nos tenemos que hacer cargo de esta situación, comenzando por el Estado. Hemos sido críticos del nivel de aplicación que ha hecho el Estado de las normas que establecen la inclusión de las personas con discapacidad desde la Rendición de Cuentas del año 1973 hasta ahora, de la forma en que fiscaliza y de las limitantes que existen en la reglamentación de este tipo de normas. Esta es una de las partes en este problema. La otra es el conjunto de la sociedad.

En el año 2008, a través de la negociación colectiva en la industria de la construcción, acordamos una serie de licencias -que ahora están incorporadas en la norma; hay que corregir un error, ya que se nombra un decreto de un convenio, y es incorrecto- para padres que tienen hijos con problemas de salud o discapacidad. Ustedes pueden corroborar cómo ha funcionado en estos ochos años este sistema, si ha generado alguna distorsión importante. Yo no conozco la posición de la gremial. Sí sé cuál es la opinión de decenas de

empresarios a los que hemos consultado: ni uno ha dicho que haya generado una distorsión significativa. Ese era uno de los riesgos.

Nosotros participamos del debate para establecer una norma en este sentido. No podía suceder que sancionaran a un trabajador por acompañar a su niño con discapacidad a una operación. En términos legales, no había nada que lo cubriera en ese sentido. Es claro que en la mayoría de los casos no había una sanción, pero en algunos sí existió.

A nivel sindical me tocó atender durante un tiempo largo la comisión de padres con niños con discapacidad, aunque no estoy en esa situación. Todos encontramos que era necesario construir una herramienta para promover las licencias de este tipo. Es necesario que, por ejemplo, un trabajador se pueda ir media hora antes del trabajo para llevar a hacer fisioterapia a su hijo a las cinco de tarde y no a las nueve de la noche; en invierno es un drama, ya que estos gurises tienen bajas defensas.

Nosotros llegamos tarde a esta conclusión, pero logramos establecer esta licencia a través de la negociación colectiva. Luego, buscamos extender este beneficio a otros sectores de la actividad, pero ha habido enormes dificultades para incorporarlo. Entiendo que lo mejor es abordarlo mediante la negociación colectiva. También entiendo que la negociación colectiva a veces encuentra dificultades, en particular, cuando se discuten normas de este tipo.

En los últimos meses he visto que algunas empresas de la construcción que han incorporado personas con discapacidad al trabajo han dicho: “Yo la incorporo pero no me hagas mucha bulla, porque está la ley y ahora podemos dar señales complicadas”. Entonces, la situación siempre es complicada. Hay que avanzar vía negociación colectiva a nivel general y, también, empresarial, porque si vamos a la especificidad, veremos que si bien hay empresas que tienen más potencialidad, a veces las posiciones políticas dificultan el avance.

Entiendo la referencia. Están parados como gremial, y a veces cuesta construir antecedentes que puedan no favorecer a la hora de la negociación macro. Hace una semana y media conversé sobre este punto -entre otros- con el jefe de personal de Stiler en Maldonado. Hace meses que allí está trabajando un compañero que tiene una discapacidad en una de las piernas. Se felicitaba por esta situación porque tenía mucha desconfianza en la incorporación al trabajo, y la experiencia ha sido excepcional

La construcción es el área que más personal discapacitado ha incorporado: mínimo sesenta personas en el último período. Si bien esta es una rama de actividad compleja, no encontré críticas en casi ningún lado. Hay un solo caso, pero no lo voy a poner como ejemplo porque no sería justo, entre otras cosas, porque tiene que ver con una empresa que ha generado varias experiencias positivas.

También hay que tener en cuenta que el Estado cubre la discapacidad severa. Un trabajador con una discapacidad severa se puede jubilar. Ahora bien: cuando un trabajador no tiene una discapacidad severa ¿cuál es su situación? Alguien con una hernia de disco o un pinzamiento queda con una discapacidad de un porcentaje inferior al que establece la discapacidad severa. Supongamos que esa persona tiene que buscar trabajo. ¿Las condiciones para encontrar trabajo son las mismas que las del resto de los trabajadores? No. Con la norma estamos contribuyendo al mandato establecido en la Constitución de generar por ley las garantías necesarias para que el acceso al trabajo sea equitativo.

Existen datos de distintas organizaciones -como Pronadis- sobre el nivel de desempleo de este segmento de la sociedad. Debemos tener claro que estas personas pueden trabajar con cierto cuidado porque tienen una discapacidad; por ejemplo, podrán tomar medidas, pero no hacer fuerza. Entonces, es necesario organizar el trabajo teniendo en cuenta que determinados trabajadores pueden hacer algunas cosas y, otras, no.

Reitero que todo tiene que ver con la organización del trabajo. Si esto se logró hacer en la construcción, mucho más se podrá llevar adelante en actividades con menos complejidad. En el Hospital de Colonia trabaja un compañero sordo; también hay compañeros con discapacidad en las caleras de Treinta y Tres y en las plantas de alimentación de Fray Bentos, entre otras empresas. Nos apoyamos en la experiencia de la construcción que, sin que existiera una ley, demostró que es posible establecer mecanismos de organización del trabajo que potencien un esquema.

Tengo una polémica con el enfoque sobre este tema que el otro día daba Fraschini; se lo tendría que haber dicho a él. Este no es un problema de beneficencia; es una forma de concebir la sociedad. De la forma en que

se concibe la sociedad, se debe concebir la organización del trabajo.

Las personas con discapacidad no nos dan lástima; pensamos en su dignidad y en sus derechos. Además, debemos tener en cuenta que cualquiera de nosotros se puede cruzar con una discapacidad: esto le puede pasar tanto a un trabajador no calificado como a un gerente general. Supongamos que esto le pasa al gerente general de una importante empresa. ¿No tiene que trabajar más porque según los estándares de éxito de la empresa pasa a ser descartable? Yo creo que no es así, y por eso debemos incorporar un concepto diferente. Este es un invento uruguayo. La experiencia que más seguí es la ecuatoriana. En Brasil existen normas de este tipo, pero su resultado es más ineficiente.

Aprovecho para comentar que Brasil, por presión, sobre todo de las cámaras industriales de San Pablo, denunció el Convenio Nº 158. En 2008, nuevamente trató de aprobarlo, pero no se consiguieron las mayorías en el Parlamento, que tiene las características que conocemos. A pesar de esto, en el último período se ha tratado de avanzar nuevamente sobre la regulación del despido.

Independientemente de la aplicación, creemos que es positivo hacer un abordaje de esta problemática.

La redacción de la norma tiene algunas dificultades; el otro día conversábamos sobre ello con el diputado Amado. Incorpora cupos para la actividad privada, no incluye exoneraciones fiscales porque ya las tiene la anterior ley de empleo para personas con discapacidad y en lo que tiene que ver con licitaciones y compras públicas establece un incremento para quien supere determinado margen; esta también es una forma de establecer premios a la responsabilidad social. Actualmente, hay empresas que están por encima de esos márgenes, porque ingresan personas con discapacidad a pesar de que la obligación de hacerlo no existe

La norma también establece elementos que tienen que ver con la accesibilidad al trabajo y el empleo con apoyo, que deberían regir no solo para el trabajo privado sino también para el público. Como en el texto eso no está claro, habría que corregir la redacción. Tenemos que potenciar el marco jurídico para incorporar en la negociación colectiva de la rama correspondiente la posibilidad de dar contornos superiores. A veces, la ley coloca un piso que, después, se puede mejorar.

La primera experiencia importante de negociación para la incorporación de personas con discapacidad al trabajo fue Montes del Plata. Como ustedes saben, ese tema formó parte de la plataforma. No se entendía mucho por qué habíamos sido tan insistentes en eso y en la incorporación de mujeres jefas de hogar como parte de una plataforma gremial, que muchas veces se reduce a temas económicos.

A uno puede alcanzarle una herramienta un compañero al que le falta un brazo porque se lo cortó una sierra. Para realizar esa tarea no se precisan los dos brazos. Debemos tener en cuenta que las discapacidades son muy múltiples. Entonces, es necesario analizar qué discapacidad se adapta mejor a cada rama de actividad. Después, hay libertad; no se establece que va a entrar tal o cual persona, sino que la empresa puede hacer una elección. Voy a poner un ejemplo en este sentido. En algunos de los aserraderos de San Pablo que recorrí, todos los trabajadores son sordos. Inclusive, me dijeron que esta condición era buena para este tipo de trabajo.

En este sector, el desempleo es cercano al 80%, es decir casi diez veces más que en el resto de la sociedad. Esto también quiere decir que la tasa de actividad es muy baja, lo cual es peor. Estas personas no salen a buscar trabajo porque saben que no lo van a conseguir ya que su discapacidad los inhabilita.

Esa es la situación que tenemos hoy en día. Además, los niveles de pobreza son espantosos. Estos elementos nos deberían interpelar. Una sociedad mide sus valores en función de cómo trata a los más desprotegidos. ¿Este es un problema solo de las empresas? No. Es un problema del Estado, de las políticas públicas y, también de las empresas, que tienen un papel importante en la economía y deben contribuir a una sociedad más inclusiva. También es un problema de los sindicatos. Voy a poner un ejemplo. Participé del Congreso de la Federación de Municipales. Todos coincidimos en una crítica a todos los intendentes, de todos los colores, por el incumplimiento de la norma del empleo de personas con discapacidad, muchas veces abrazados a la miseria jurídica de decir: “Yo no estaría obligado porque la Constitución no me obliga”. Pero cuando preguntamos a los compañeros cuántas medidas sindicales habían tomado para que se cumpliera con esta disposición, la respuesta fue: “Ninguna”. O sea que también es nuestro problema no sentir esto como una reivindicación cotidiana, que tiene que desbordar el hecho de hacer una donación una vez por año para construir en concreto. La norma intenta ayudar en esa dirección. Tengo claro que si nos ha costado tanto su

aplicación en el sector público, no se va a cumplir inmediatamente. Seguramente, haya que madurar en términos culturales e incorporar esto como un elemento importante. Me da mucha esperanza que una rama de actividad tan importante esté haciendo esto sin obligación. Está claro que en ningún lado podemos hacer un paro para que ingrese una persona con discapacidad. No lo hacemos, pero ingresan. Este antecedente es una buena señal.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- El señor diputado hizo un racconto detallado de cómo han sido las relaciones laborales; él las conoce más que nadie, inclusive, más que yo. Pero de toda su alocución hay algo que se rescata: todos los casos que mencionó fueron producto de un acuerdo, de un diálogo, de una necesidad de adaptación, de buscar el medio adecuado para una discapacidad.

Al establecer condiciones, como plantea el proyecto de ley, existe una sobresaturación y un eventual avance complejo de atender. Aquí se está hablando de porcentajes mínimos de plantillas ya existentes. Por eso, en nuestra intervención inicial hablábamos de adaptar el medio ambiente de trabajo a las condiciones. Como bien se dijo, eso fue atendido en todos los casos. A través de la negociación, hemos tratado de buscar soluciones. Eso es propio de la naturaleza de la industria. No lo construí yo ni mucho menos -quizá soy el más nuevo-; lo han construido ustedes con gente que me ha precedido.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Cuando realicen un análisis sereno de la situación, van a encontrar que en las planillas esto ya existe. Fuera de la discusión de hoy, cuando hagan un debate profundo, van a encontrar que todas las empresas grandes tienen en su plantilla trabajadores con mucha antigüedad que hoy no pueden hacer ciertas tareas porque tienen problemas importantes de salud laboral, que fueron acumulando a lo largo de los años.

Se hace hincapié en lo nuevo; a veces se dice: "Pero ahora van a ingresar". No debe hacerse ese análisis. Si ustedes analizan a fondo la planilla, por ejemplo, de Saccem o de Stiler, van a encontrar compañeros con diez o quince años de antigüedad que no pueden hacer ciertas tareas y tuvieron que cambiar su actividad debido al deterioro que el trabajo generó en su salud. Entonces, eso tampoco implica un cambio de cero; además, en obras grandes y en las planillas permanentes es seguro que se van a encontrar con esa realidad una vez que se reflexione -no en blanco y negro- teniendo en cuenta los matices y la complejidad de la situación. De todos modos, ese será un debate que se deberá llevar a cabo más adelante, y a fondo, a fin de establecer los márgenes de la norma.

El problema se presenta cuando no se da esta situación, ya que estos mecanismos sí se incorporan al personal permanente. Digo esto porque la mayoría de las empresas, cuando un trabajador que está en su plantilla hace veinte años sufre un problema de salud importante, razón por la que no puede realizar determinadas tareas, no lo despide. En realidad, como dije, el problema es que algunos trabajadores con discapacidades son contratados en forma eventual. Entonces, en esos casos, generar mecanismos de reinserción implica llevar a cabo una tarea global y social, que es a lo que apunta el proyecto. Esto no significa que todos arranquen de cero a fin de llegar a los cupos establecidos para las plantillas; yo estoy convencido de que no será así.

También implica un desafío desde el punto de vista de la organización del trabajo, ya que su organización se debe disponer teniendo en claro que se deberá enfrentar esa situación. Eso es más o menos lo que sucedió cuando se comenzó a incorporar compañeras en la industria. En realidad, el cambio no fue muy radical pero, por ejemplo, se debió organizar el trabajo, considerar que se iba a tener que contar con dos vestuarios y baños separados. Entonces, aunque el cambio no fue tan sustancial, si nunca se hubiera pensado en realizar esos ajustes, las compañeras no hubieran podido ingresar a trabajar.

Asimismo, cuando en el año 2009 se elaboró un proyecto de ley que incorporaba el ingreso por sorteo, entre otras cosas, se indicó que antes de comenzar -para que no fuera una sorpresa- se iba a tener en cuenta que la industria tenía una política pública que implicaba vincular al trabajo, sobre todo, a mujeres jefas de hogar, ya que en esa ocasión se tuvieron en cuenta los cupos del Mides.

En cuanto a la ley de acoso laboral, debo decir que estamos en vías -sobre todo, por lo que conversamos con los promotores del proyecto- de incorporar varias de las referencias que hace el Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social acerca de dicha ley. En ese sentido, también se está discutiendo si es necesario contar, o no, con una ley, pero nosotros consideramos que se debe contar con una iniciativa en tal sentido. En

realidad, la polémica está instalada en el campo del movimiento sindical, ya que no hay unanimidad acerca de si es necesario contar con este tipo de norma. Es más, diría que en el movimiento sindical están muy divididas las aguas en ese sentido, y el planteo realizado aquí ha sido muy crítico.

En lo personal, es necesario que se apruebe una norma de acoso laboral en el doble plano: como señal política y para construir herramientas en tanto -coincido con el planteo que hace el Instituto de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social- la distribución de la carga de la prueba es un elemento central para tener eficacia desde el punto de vista jurídico, ya que los demás temas son negociables, manejables y acordables. Hay quienes consideran que se debería hacer un mix con la ley de acoso sexual; no tengo drama en eso. Se ha demostrado que cuando se realiza una distribución diferente de la carga de la prueba se genera una enorme dificultad para obtener resultados desde el punto de vista jurídico y de la eficacia de los procesos.

Cuando una empresa cierra no hay soluciones estrictamente justas. Tengo claro el planteo que realiza la Cámara de la Construcción. Dice que tiene una carga impositiva por más que sea claramente menor, porque estimamos que el techo del 0,5% no se va a alcanzar, salvo situaciones extremas; es probable que la contribución sea una referencia muy menor a esa, lo que no generaría ningún colapso económico. Desde el punto de vista filosófico, se puede sostener: “yo que pago me hago cargo del que no paga”. Esa solución es más justa que la que tenemos actualmente, ya que el trabajador que se desempeñó por treinta años queda sin nada, y nadie se hace responsable de eso.

Además, estas circunstancias muchas veces desembocan en pérdidas mayores para las empresas. En ese sentido, quisiera comentar que el año pasado estuvimos al borde de un conflicto general por la regasificadora, pero quién le iba a decir que no al sindicato, que esgrimía que había setecientos trabajadores que habían sido cesados y debían cobrar. En realidad, alguien debía hacerse cargo, aunque la empresa decía que estaba al día. De todos modos, se debía generar una acción, porque si no se hacía nada los setecientos compañeros no iban a cobrar. Entonces, quién puede decir que este tipo de cosas no son legítimas.

También es cierto que en ocasiones los cierres inconclusos determinan que toda una rama de actividad enfrente circunstancias de conflictividad que no merece, pero ello no quiere decir que esa conflictividad no sea legítima, porque uno no se puede parar, por ejemplo, delante de esos setecientos trabajadores para decirles que no se será solidario con ellos y no se van a tomar medidas.

En realidad, todos estábamos de acuerdo -en términos jurídicos no hubo dudas- en que esos trabajadores merecían cobrar la rescisión de contrato anticipada; el problema era quién la pagaba, pero hasta que eso no ocurriera, la situación podía derivar en una circunstancia de conflictividad general que podría terminar siendo peor que el impuesto del 0,1%, 0,2% o 0,5%.

Nos consta que no está ratificado el Convenio Nº 173, el que consideramos un elemento de justicia, ya que supera lo que tenemos actualmente. Sería partidario, en algún momento, de revisar la ley de concurso, porque nos pasa que los créditos hipotecarios están por encima de los créditos laborales, que en general se generen circunstancias -de esas que ocurren hoy en Calvinor o Greenfrozen- que son las que nos llevan a hacer las piruetas que estamos haciendo, podría decirse, que al costado de la ley. No son ilegales, pero todo se hace a pura voluntad política y para que los compañeros de Fripur puedan cobrar, ya que si nos ceñimos estrictamente a la ley no podrían cobrar nada. Actualmente están cobrando debido a las gestiones políticas llevadas a cabo, y a que quien tiene la prioridad, decidió no cobrar. En realidad, estamos jugando en el filo de las circunstancias sobre los créditos laborales; se atiende la circunstancia de cuidar al más vulnerable.

Tenemos una gran dificultad para avanzar en los temas laborales, porque cuando las cosas caminan muy bien en la economía, en general, hay una tendencia predominante que sostiene que no se debe tocar nada porque cualquier movimiento que se haga cuando las cosas van muy bien, puede generar que esa circunstancia que va muy bien vaya muy mal. Cuando las cosas van muy mal, también dificulta, porque parece no ser el momento de ensanchar derechos laborales. Nosotros somos partidarios -en términos filosóficos y de definición laboral- de ensanchar siempre los derechos laborales, por concepción, porque una sociedad más justa y democrática es la que cuenta con más derechos. En términos estáticos consideramos que el mejor momento para ello es cuando hay dificultades económicas, porque están más vulnerables. Objetivamente, en términos económicos, esos derechos se ponen más en cuestión, haya leyes o decretos, o no. No es lo mismo una situación de dificultad económica; la construcción, claramente, está en un declive importante desde el punto de vista de que se trata del boom más grande que tuvo en la historia, con un nivel de actividad más alto que su promedio histórico; las dos cosas son ciertas. Creemos que hay que discutir herramientas fiscales y

tributarias para potenciar la obra pública -no para recaudar más-, ya que es un elemento dinamizador en el empleo central y hay que generar acuerdos para llevar adelante una campaña de promoción de la industria de la construcción, por todo lo que implica.

Nos parece que es mejor entrar en una situación de dificultades económicas con protección contra el despido, con políticas para que los sectores más vulnerables puedan ingresar al trabajo, con garantías para los trabajadores, en caso de cierre de empresas. En el discurso neoclásico o liberal extremo se dice que cualquier medida que tome el Estado para regular la actividad económica ahuyentará a los capitales de inversión y se provocará un desastre, pero ese debate es más viejo que el agujero del mate. En realidad, a principio del siglo pasado no hubiera habido una reforma batllista, si se hubiera dado crédito a ese planteo, que es de la economía clásica inglesa. Lo respeto y entiendo su sustento, pero no lo comparto.

Se pueden hacer agregados a la negociación colectiva; en el Consejo Superior de Salarios se puede instalar un ámbito para madurar tal o cual tema y hacer aportes, ya que eso no es contradictorio. Tan es así que defendemos esa posición que si no hay una ley de salud laboral e integral en la discusión de esta Comisión es porque estamos esperando el resultado del Conasat.

En tal sentido, hace un año, cuando hablamos sobre este tema con el ministro de Trabajo y Seguridad Social durante su visita a esta Comisión, manifestamos que queríamos avanzar en materia de salud laboral sobre áreas que considerábamos muy sensibles. Nos referimos a las condiciones de trabajo, a la educación en el trabajo, a las políticas de prevención, a la institucionalidad sobre los temas de salud laboral, etcétera. Sin duda, no nos alcanzaría el día para hacer referencia a los temas a abordar sobre salud laboral, pero a pedido del ministerio, se priorizó el ámbito tripartito; actualmente, estamos esperando para saber cómo se está resolviendo la situación, pero sabemos que el Conasat ha avanzado muy poco teniendo en cuenta la importancia del tema. En realidad, se avanzó muy poco, si tenemos en cuenta la ley de responsabilidad penal, ya que parecía que había un consenso muy fuerte para progresar en materia de salud laboral.

Nosotros no somos enemigos del tripartismo; al contrario, somos fanáticos de él, pero no como una excusa para que las cosas no salgan, sino como un elemento que complemente y aporte a la situación. Nada impide al Consejo Superior de Salarios funcionar de manera permanente y que alrededor de un mes o un mes y medio puedan establecerse comisiones que maduren propuestas que puedan ser traídas a la Comisión en forma conjunta. No es casualidad que sobre alguno de estos temas, el grueso de las ramas de actividad en los últimos doce años no hayan logrado colocar un párrafo. Además, dudo mucho que habiendo leyes en general, se avance demasiado en materia de negociación colectiva, ya que muchas veces, aún las empresas que quieren avanzar consideran que pueden estar pagando un precio político por estar sentando antecedentes que pueden perjudicar posturas que luego se colocan en la negociación. Por lo tanto, en ocasiones no es tan sencillo combinar estos dos aspectos, por más que nada ha impedido al Consejo Superior de Salarios madurar acuerdos, iniciativas o borradores sobre estos temas. Lo que sucede es que a veces cuesta mucho, cuando hay otras mentalidades.

El año pasado en una entrevista Mailhos sostenía: "Categorías y salarios; lo demás es fantasía". A veces, esas posiciones tienen mucha fuerza -sabemos que no es la de la Cámara de la Construcción- en el acento que colocan las delegaciones en los ámbitos generales de la negociación colectiva de los Consejos Superiores de Salario.

SEÑOR CASTIGLIONI (Ignacio).- Creo que es clara la posición sobre el proyecto.

Voy a hacer referencia a un comentario del señor diputado. Hay leyes sobre acoso que ofrecen un marco, aunque de una manera diferente a lo establecido en el proyecto sobre acoso moral. Por esa razón, estamos atendiendo situaciones puntuales por diferentes caminos, y creo que eso sería atendible a efectos de tener un proyecto un poco más sano.

Solo nos resta agradecer a los señores diputados por habernos recibido y volverme a disculpar por la ausencia del señor Otegui, pues me pidió específicamente que lo hiciera, ya que le interesa mucho participar de estos ámbitos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Por supuesto, esperaremos el envío de los apuntes mencionados. Solo hablar acerca de los temas y de los proyectos no aporta mucho; lo importante es contar con esos apuntes. Por

supuesto, si tenemos alguna duda, haremos las consultas del caso, ya que es bueno mantener un diálogo.

En realidad, en la Comisión recibimos a cientos de delegaciones, las que nos dicen que los convenios no se cumplen. Por lo tanto, consideramos que la existencia de una ley es mucho mejor, ya que se respeta más que los convenios. Sin duda, sabemos que son importantes, porque se logra mucho a través de ellos, pero debido a que analizamos infinidad de convenios -del ámbito público y del privado- consideramos que la ley, en determinados temas sensibles marca otra presencia; por eso creo que debemos seguir trabajando en ese sentido.

Los invitamos para que nos ayudaran a elaborar una buena ley, lo que también forma parte del diálogo, ya que eso no solo se da en los ámbitos tripartitos.

La Comisión agradece la presencia de los integrantes de la Cámara de la Construcción del Uruguay.

(Se retira de sala la delegación de la Cámara de la Construcción del Uruguay)

SEÑOR PUIG (Luis).- Quisiera hacer un breve planteo que guarda relación con un tema que ha abordado esta Comisión en forma conjunta con la de Industria, Energía y Minería y que tiene que ver con la situación de Montevideo Gas. Concretamente, hay una denuncia de los trabajadores, debidamente fundada, sobre la gestión de esa empresa operada por Petrobrás en Uruguay. Como consecuencia de esa gestión que los trabajadores definen como absolutamente deficitaria, desde 2005 hasta ahora se ha perdido una cantidad importante de usuarios del servicio: estamos hablando de cinco mil. En los últimos meses se viene operando un incremento de esas pérdidas.

Los trabajadores documentaron largamente cuáles son las falencias de esa gestión y han planteado a los organismos del Estado -Ministerio de Industria, Energía y Minería y Ursea, como organismo regulador- que se arbitren los mecanismos necesarios para exigir cambios importantes a Petrobrás -Montevideo Gas- en la forma de gestionar la empresa. En concreto, se hizo un planteamiento que tiene que ver con la deuda de esta empresa con el Estado, que supera la garantía de US$ 5.000.000. Hoy existe una deuda establecida por el propio Ministerio de Industria, Energía y Minería de US$ 5.081.000, lo cual excede la mencionada garantía. Y más allá de que el sindicato sigue reivindicando la necesidad de la gestión estatal, en un área fundamental como es la energía, ha planteado mecanismos para mejorar esta gestión.

En realidad, no ha habido mucha receptividad y la empresa sigue operando con los mismos criterios. En los próximos días va a abandonar el edificio central de la calle 25 de Mayo y Juncal que, según se reconociera en esta misma Comisión, está en perfectas condiciones operativas, por lo que acá hay un despilfarro de los recursos de la empresa.

Ante todo esto, en el día de ayer los trabajadores se han declarado en conflicto anunciando que, en la medida en que no sean atendidos esos reclamos -que no solo son en beneficio de los trabajadores, sino también de los usuarios y del país en general-, desarrollarán una serie de medidas; al mismo tiempo están preparando una huelga de hambre.

Creemos que son importantes las gestiones que pueda hacer esta Comisión para que a través del Ministerio de Industria, Energía y Minería, la propia Ursea y demás, se tome conciencia de la gravedad de la situación dado que con las dificultades que tenemos con el abastecimiento de supergas, en los próximos meses el Estado uruguayo no podría permitirse estar en tal situación que tenga que hacerse cargo de cuarenta mil usuarios de gas por cañería, por el hecho de que la gestión de esta empresa tenga un deterioro creciente.

En la medida en que las Comisiones de Legislación del Trabajo y de Industria, Energía y Minería han planteado su preocupación, han convocado a la empresa y han visitado las instalaciones, simplemente, queríamos trasmitir esta situación para que, en el caso no deseado de que este conflicto se profundice, se entienda claramente que la responsabilidad corresponde a la dirección de la empresa Montevideo Gas.

Muchas gracias.

(Diálogos)

SEÑOR PRESIDENTE.- Si hay acuerdo, la Comisión pasaría a intermedio hasta la hora 11 y 30 para recibir a la próxima delegación.

(Apoyados)

—Se pasa a intermedio.

(Es la hora 11 y 10) ——Continúa la sesión.

(Es la hora 11 y 32)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a representantes de la empresa Laja S.A: a su director, señor Jorge Szifer; a la asesora, doctora Cecilia Lezcano, y al asesor, señor Álvaro Regueiro.

Los convocamos para que nos comuniquen cuál es la situación actual de la empresa, en virtud de que recibimos una serie de planteamientos de sus trabajadores.

SEÑOR REGUEIRO (Álvaro).- Soy asesor de la parte de recursos humanos de Laja.

En los últimos años la situación se ha venido deteriorando fundamentalmente a partir del cierre del mercado argentino; ese fue el gran cimbronazo que tuvo la actividad industrial. Las dificultades hicieron que el nivel de facturación de la empresa cayera estrepitosamente y siempre que existe una situación económica de estas características trae aparejado efectos socioeconómicos muy importantes. En su momento, cuando había posibilidades, la empresa implementó sistemas de convenios que se iban firmando sucesivamente, a través de los cuales se pagaban complementos salariales a pesar de que los niveles salariales estaban notoriamente por encima del laudo; el trabajo en Laja siempre fue una punta de lanza para el sector, un poco por el nivel salarial y también por los complementos salariales que existían. Pero en cuanto esa actividad industrial y comercial decayó se bajó la plantilla de trabajadores y se cerraron sectores íntegros de la planta.

La empresa tiene tres sectores marcados: la parte de extrusoras -o fabricación de tubos-, la parte de compuestos -una parte de materia prima para el resto de la actividad- y la parte de inyección, que es la de muebles. En su momento, se cerraron sectores enteros como el de inyección, que ocupaba a la mayor cantidad de gente -había más de cien trabajadores en los tres turnos-, lo que notoriamente afectó el proceso industrial. En una primera instancia -estamos hablando de comienzos de los años 2000- se reubica el personal en otros sectores, no se lo despide, y se implementan programas de reducción horaria de trabajo a solicitud de los cuadros sindicales, pero llega un momento en que, evidentemente no es posible sustentar esa situación.

A partir del año 2009, la actividad es afectada cada vez más hasta que la empresa tiene la necesidad de solicitar concurso. De esta manera entra en concurso y hace un acuerdo de acreedores. Lamentablemente, el economista que está en la parte concursal -en lo relativo a los números- no nos pudo acompañar por razones de salud -se encuentra internado-; aclaro que esa no es mi área específica, por eso no puedo hablar exactamente de los números, pero sí me puedo referir al nivel ocupacional, a la necesidad imperiosa que tuvo la empresa de denunciar los convenios que se habían otorgado en su momento por ser inviables. Siempre hemos defendido la fuente de trabajo para las personas que correspondían a los sectores que estaban trabajando, pero llega un momento en que no se puede implementar más la reubicación y se entra en un programa de ofrecimiento de despido, que mucha gente acepta.

La penúltima etapa fue el pasaje de gente, en forma alternada, a seguros de paro parciales y totales, y en la última etapa, en la actualidad, tenemos algo así como treinta y cinco de las que en su momento fueron…

SEÑOR SZIFER (Jorge).- Llegamos a tener cuatrocientos cincuenta empleados y embarcábamos treinta camiones por semana.

Primero tuvimos el "corralito", en el año 2000, y luego se cerró la frontera. La empresa hizo lo imposible para no sacar a los empleados; se inventaron trabajos, se hizo lo que se pudo porque se cuidó a la gente. Aclaro que nuestro trabajo es una especialización, la gente no sale formada en esto de la facultad sino que cuesta años especializarse.

En los años 2005- 2006 entramos en la nueva etapa de gobierno y tuvimos conflictos en la época de la zafra. Se le habló al personal y se le dijo que "Esto es zafra" y que ningún supermercado espera a que yo le entregue; si no le entrego, entra otro de los cincuenta mil proveedores que hay en la línea. En la zafra 2006-2007 perdimos la mitad del mercado y, después, se cerró el mercado argentino. Nosotros tenemos una empresa montada para la exportación; llegamos a exportar muebles a El Congo, a México; hasta 2005 tenemos galardones y muchas estatuillas como mayores exportadores del sector.

Después, vino toda la crisis. Tuvimos varios convenios firmados, en donde la única parte exigible era hacia la empresa y no hacia el otro lado, y fuimos varias veces a protestar, a denunciar la violación de los mismos, pero no tuvimos respuesta. Obviamente, por la situación económica que vivimos en la región -no solo en Uruguay-, se fueron cerrando mercados. Esa es una realidad innegable.

Además, por ejemplo, con las últimas cuatro semanas de temporal y de lluvia tenemos pronta toda la producción encargada, pero no la levantan y, en consecuencia, no pagan. Sin embargo, tengo a los acreedores que me venden la materia prima golpeándome la puerta. No tenemos créditos bancarios por causa del concurso y no tenemos más lo que inventar de trabajo. Nuestra empresa en particular es proveedora del Estado, del Plan de Obras, pero yo no puedo obligar al Estado a que saque un plan de obras; la realidad es que estamos esperando y mientras esperamos no tenemos qué producir. Esto es una calesita: compro la materia prima, produzco, entrego, cobro, pago. Tengo todo el producto terminado y, sin embargo, lo tengo en la empresa. Esa es la realidad de las últimas cuatro semanas

Realmente, hemos hecho todo lo posible, y lo seguimos haciendo, por mantener la empresa abierta: luchamos contra viento y marea porque no tenemos crédito de nada. Simplemente, la gente que nos vende a nosotros confía y sabe que vamos a terminar honrando nuestras obligaciones, pero ya es una situación convertida en un callejón sin salida.

SEÑORA LEZCANO (Cecilia).- Cabe aclarar que en el aspecto laboral todos los acuerdos que se han realizado en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y todos los despidos que se han pactado, aunque en cuotas -es lo que la empresa ha podido cubrir por no tener la disponibilidad del dinero-, se van cumpliendo. Es importante saber que todos los trabajadores están recibiendo los despidos que pactaron, en su totalidad. Las posibilidades económicas de la empresa la han llevado a pactarlos en cuotas, pero se está cumpliendo fielmente con lo que se ha acordado. También hay trabajadores que, por un acuerdo que fue admitido y que se firmó, están a la espera de un seguro de desempleo.

SEÑOR REGUEIRO (Álvaro).- El 10 de febrero -es decir, en una fecha posterior a la que comparecieron aquí la Untmra y los delegados del comité de base de la empresa- mantuvimos una reunión en la Dinatra -una más- en la cual la contraparte entendió la situación por la que estaba atravesando Laja y, de alguna manera, se aceptaron las condicionantes de que se estaría gestionando una ampliación de la cobertura de seguro de paro a través del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el personal excedentario, que en ese momento alcanzaba a unas cuarenta personas. Por supuesto que se invocó que para la renovación del seguro de paro parcial siempre hay que convocar algunos compromisos de toma de personal, pero fuimos sinceros y realmente dijimos que se veía comprometida la intención que hasta ese momento había tenido Laja de retomar el personal, o de mantenerles los puestos de trabajo, porque éramos conscientes de que difícilmente volviéramos a tener los niveles ocupacionales que teníamos. El sindicato y la obra lo entendió, firmamos el acuerdo y se fueron pagando los créditos laborales para todo ese personal. Hoy en día son doce las personas que se están amparando en el seguro de paro parcial o que piden la prórroga de la cobertura. Por supuesto que se hace bimensual y hasta este mes está cubierto, de aquí en más no sabemos.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- La circunstancia es diferente hoy que cuando se presentó la delegación sindical. Ahí tenían una mayor incertidumbre acerca del cobro de los despidos. Sabemos que después se canalizó vía negociación colectiva. Había una situación crítica desde el punto de vista productivo, pero que siga por los ámbitos naturales que es el de la negociación empresa- titular.

SEÑOR SZIFER (Arturo).- A nosotros no nos hace ninguna gracia tener que prescindir del personal. Nunca nos hizo gracia, no es nuestra primera herramienta. No hay que ser muy inteligente para saber que los costos se bajan vendiendo más.

Lamentablemente, estamos en una situación de coyuntura en donde no hay construcción, está parada. Tenemos muchas obras de infraestructura, pero se terminó la zafra de los muebles. Uruguay tiene algunas carencias que afectan a la industria, me refiero a las trabas para exportar a los países vecinos. En cambio, Argentina y Brasil no tienen trabas para entrar la mercadería a nuestro país. En Uruguay hay "dumping" y no se hace absolutamente nada. No existe que venga un agricultor y traiga un riego completo sin impuestos, es una burda mentira, cuando las tuberías las puede comprar en la industria nacional. Entra todo exento de impuestos y después revenden las tuberías. Ese es un ejemplo. Como ese hay otros. Por ejemplo, llegan los tubos de Argentina al costo de lo que es la materia prima. La materia prima es un "commodity", no es que en Argentina o China cuesta menos, la materia prima tiene un valor similar en todos los lugares del mundo. ¿Cómo entra la materia prima? ¿Cómo entran las tuberías terminadas al Uruguay por debajo del costo de la materia prima? Hay una cantidad de factores que influyen para la pérdida de puestos de trabajo.

A nosotros no nos hace ninguna gracia esta situación. Yo nací en la fábrica y empecé a trabajar a los seis años, venía de la escuela y montaba interruptores eléctricos con mis hermanos para ayudar a mi papá a traer la comida a casa. Nosotros no nacimos ricos, mi padre no comía, andaba con el termo y el mate todo el día. Nadie tiene la culpa, pero es la realidad. Yo crecí en un ámbito de trabajo, con gente de trabajo y toda mi vida lo que supe hacer fue trabajar. Soy el director industrial y responsable de la calidad de los productos de Laja; hemos podido exportar gracias a calidad, no a precio.

Lamentablemente, hoy estamos sin créditos. Si consiguiéramos algún crédito blando podríamos reactivar sectores. No podemos exportar a Argentina pero Argentina sí nos puede mandar compuestos para Uruguay. Se embarcaban cuatrocientas toneladas por mes entre Argentina y Brasil. ¿Cuánto se embarga hoy? Cero, porque no podemos exportar y no por un problema de costos de precios o de calidad, simplemente porque existen trabas para la exportación. Hay cosas que se caen por su propio peso. Yo no puedo exportar tuberías. Nosotros abastecimos al sur de Brasil en una licitación internacional que ganamos debido a la calidad. Tenemos cartas de lo que vendría a ser el LATU de Brasil, reconociendo nuestra calidad. Entonces no es que seamos ineficientes.

En el año 1986 vino el entonces Presidente de la República, doctor Julio María Sanguinetti, a visitar la planta. En esa recorrida y después de haber visto toda una planta robotizada para producir muebles, dijo: "Nunca me imaginé que en Uruguay hubiera una planta de esta naturaleza". ¿Y a qué nos redujimos? A tener una planta donde tiene muchas trabas para su desarrollo pero, sin embargo, Argentina puede vender todos los muebles que quiere en Uruguay, los mismo Brasil. Usted va al supermercado y no tienen ningún tipo de trabas, porque es Mercosur. No, no es Mercosur, porque si fuera Mercosur yo podría exportar a Argentina, pero no me abren las licencias.

Esto afecta no solo a la población de la planta de mi empresa. Es todo lo que nosotros consumimos para esa exportación, film, precintos y otra serie de productos hechos en Uruguay. Todo lo que exporto lleva empaque comprado en Uruguay, todo eso se acabó y afecta a toda la cadena. Si bien la materia prima no se produce en nuestro país, todo el resto sí. Exportamos manos de obra y tenemos una calidad reconocida en todos lados.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quisiera hacer una consulta. ¿Usted dice que la problemática del sector se basa más en las trabas, que en lo que refiere al costo de producción?

SEÑOR SZIFER (Arturo).- La verdad es que hay una cantidad de problemas.

En primer lugar, la competencia desleal que el sector tiene. El bolsero de la esquina, el que fabrica la bolsa, el film, que tiene el polo tecnológico en el Cerro y produce un film de polietileno hecho de basura, no puede competir con los precios que vienen del exterior, porque hay "dumping". Mientras acá no se haga algo para proteger a la industria nacional, vamos a seguir bajando cortinas. Yo no vengo a hacer política; yo trato de defender mi fuente de trabajo. Yo tengo mi responsabilidad por la gente que trabaja y que me acompaña durante tantos años. Es una responsabilidad moral. Para mí lo más fácil es bajar la cortina y no tener tres infartos como tuve.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quedamos a las órdenes para lo que podamos colaborar.

(Se retira de sala la delegación de representantes de la empresa Laja S.A)

(Ingresan a sala integrantes de la Fundación Bensadoun Laurent)

——La Comisión da la bienvenida a una delegación de la Fundación Bensadoun Laurent integrada por el señor Paul Bessade, presidente; la señora Emmanuelle Laurent, vicepresidenta; la psicóloga Becky Sabah, directora técnica y su asistente, la señora Paola García; la contadora Eugenia González, responsables de las relaciones públicas, y el doctor Andrés Supervielle, asesor legal.

Los hemos recibido para analizar el proyecto de ley relativo a la inserción laboral de personas con discapacidad, que tenemos a estudio. Para nosotros estas instancias de diálogo son muy importantes porque queremos elaborar la mejor ley posible.

SEÑORA GONZÁLEZ (Eugenia).- Les agradecemos por recibirnos.

Aplaudimos este proyecto de ley, que promueve la inclusión laboral en el ámbito privado de personas con discapacidad.

Solicitamos esta audiencia para colaborar técnicamente y la ley que se apruebe sea un éxito tanto para los trabajadores con discapacidad como para las empresas y finalmente se pueda cumplir con el objetivo, que es la inclusión laboral.

La Fundación tiene un equipo técnico formado por profesionales especializados en la temática, con mucha experiencia y trayectoria, que están a su disposición para colaborar.

Vamos a realizar algunos comentarios sobre un documento que les hicimos llegar a través de la Secretaría. Allí figuran algunas modificaciones al articulado actual, con su correspondiente fundamentación técnica.

SEÑOR BESSADE (Paul).- La Fundación Bensadoun Laurent es una ONG uruguaya que tiene como principal objetivo la inclusión en el mundo laboral de las personas con discapacidad

Nació en 2014, de la mano de la psicóloga Becky Sabah, quien a diario se enfrenta, ya sea por sus pacientes o por ser directora del Grupo de Discapacidad de la Kehilá, de Uruguay, con personas que buscan mayor autonomía personal.

Desde el comienzo de nuestra actividad, que empezó en marzo de 2015 -hace poco más de un año-, hemos incluido cuarenta y una personas con discapacidad física o mental en puestos de trabajo a tiempo completo en diferentes empresas, cuya lista se puede ver en nuestra página web.

Nuestro trabajo se realiza siguiendo las etapas una por una; eso es fundamental para llegar al éxito de la inclusión.

Lo primero es buscar empresas que voluntariamente quieran incluir. Esto no es fácil.

En segundo lugar, hay que dar charlas de concientización en las empresas sobre la importancia de la inclusión laboral.

Después, hay que averiguar cómo es el lugar de trabajo desde el punto de vista arquitectónico y sociológico, cuáles serán las tareas a desempeñar por parte del futuro empleado y qué puesto físico de trabajo tendrá.

En cuarto término, hay que buscar a los postulantes, ya sea a través de llamados en nuestra página web o en Facebook -lo usamos mucho- o de la base de datos que tenemos de personas que buscan un empleo y se registraron en la Fundación.

Luego, se arman talleres. Se dictan clases, entre otras cosas, sobre los derechos y las obligaciones de los empleados. También hacemos varias presentaciones para que la gente se pueda integrar fácilmente a la empresa.

Por último, se acompaña a la persona durante la o las entrevistas con la empresa. Luego, un técnico especializado hace un seguimiento de la persona incluida: una vez por semana, va a la empresa para mejorar

la inclusión y solucionar las dificultades que se puedan generar en esta fase. Cabe aclarar que esta etapa es muy sensible. Algunas veces, lleva tres meses y, otras, solo uno. Todo depende de la inclusión de la persona en la empresa. Este último punto es de suma importancia para conseguir el éxito de la inclusión.

Seguir este proceso nos permitió tener un éxito del 97%; fracasamos en un solo caso. Esta cifra es muy importante, sobre todo, porque hoy en día estamos ante un contexto muy adverso y muchas empresas se amparan en los problemas económicos para no incluir.

SEÑORA LAURENT (Emmanuelle).- En esta problemática debemos partir de la realidad de la exclusión de nuestras sociedades de las personas que presentan algo diferente. En nuestro caso, nos interesa la discapacidad.

A lo largo de los siglos y actualmente las personas con discapacidad no se han podido incluir en la sociedad, porque se considera que no pueden acceder a todo lo que tenemos.

Para nosotros la inclusión es fundamental. No podemos dejar a nadie de lado. Formamos un grupo y no podemos excluir a nadie sin conocerlo, sin por lo menos tratar de entender quién es esa persona con discapacidad.

Hay varios tipos de discapacidad, y cada uno tiene requerimientos específicos. Por ello es necesaria la concientización de cada uno y de la sociedad respecto a este tema

Incluir es, también, instalar herramientas. No es la persona con discapacidad la que tiene que adaptarse a la sociedad, es la sociedad la que tiene que brindarle accesibilidad. Quizás esto haga la diferencia entre la inclusión y la inserción.

La inserción es un paso: insertamos a una persona dentro de un grupo, pero formando otro grupo. En estos casos, no hay un grupo solo en el que se reconoce que cada uno tiene derecho a existir, a trabajar, a ser independiente y tiene valor propio. Desde mi punto de vista, esto no valoriza. Además, puede generar otro tipo de discriminación: la conocida como discriminación positiva

Nuestro objetivo es poner la meta más arriba. Para ello, es necesaria la inclusión, que significa ser parte de algo. El trabajo, que es el objeto del proyecto de ley, es un derecho. Me parece plenamente justificado que esto se establezca en una ley. La obligación es una de las herramientas que tenemos que utilizar

Además, la inclusión debe ser acompañada por la concientización, la sensibilización, la accesibilidad al trabajo y a los transportes para poder llegar a él, etcétera.

SEÑORA SABAH (Becky).- En definitiva, la Fundación considera que no hay inclusión verdadera si solo nos insertan.

Por ejemplo, yo estaría insertada si estuviera sola y los demás compañeros estuvieran escuchándome. Por otra parte, si formo parte de la diversidad de todos los presentes, estoy incluida, ya que cada uno tiene diversidades distintas. Esa es la diferencia que quería remarcar la señora Emmanuelle Laurent.

En realidad, ese matiz es muy importante; y no se trata solo de terminología, aunque ella hace a lo que queremos decir. Sin duda, no es lo mismo que yo vaya a un teatro y encuentre una parte de la sala adaptada para personas discapacitadas, y otra que tenga espacios accesibles para ubicarme entre la gente, y así ser parte de la sociedad. Me parece que esa es la gran diferencia.

En cuanto al proyecto de ley, lo que nos interesa resaltar es nuestro agradecimiento, ya que los que pintamos canas -aunque tengamos el pelo teñido- hace muchísimos años que estamos esperando un espacio para hacer valer nuestro derechos y cumplir nuestras obligaciones.

SEÑOR SUPERVIELLE (Andrés).- En lo personal, doy una mano en la parte jurídica de la Fundación.

En realidad, la Fundación apunta a buscar trabajo para las personas con discapacidad, pero también concientizar a la empresa para que esa persona pueda realizar su trabajo como una persona sin discapacidad. Sin duda, nos interesa que la empresa comprenda que eso es posible, ya que -damos fe de ello- es reconfortante para los empresarios y demás compañeros de trabajo.

En lo personal, tengo un hermano con una discapacidad, quien comenzó a trabajar en una empresa, en donde -considerando su discapacidad- se desempeña muy bien. Inclusive, la empresa contrató a otra persona con discapacidad, porque vieron que algo que ellos consideraban como un defecto, potenciaba a los otros trabajadores y era bueno para el ambiente de la empresa.

Además, considero que a las personas discapacitadas que ingresen a trabajar a una empresa se les debe exigir como a cualquier otro trabajador, obviamente, dentro de sus posibilidades. En realidad, si la Fundación considera que el trabajador está apto para realizar esa tarea, se le debe exigir. En ese sentido, tenemos algún matiz con el proyecto de ley, ya que en el artículo 8º se establece que no se puede despedir a estos trabajadores. Por el contrario, nosotros creemos que a la persona discapacitada hay que exigirle y tratarla como a un igual, ya que no es sano solo obligar a las empresas a que contraten este tipo de gente pero sin buscarle una tarea para realizar. Por lo tanto, estas personas deben tener una ocupación real y se les debe exigir por ella, y si no cumplen con las expectativas planteadas se las debe despedir. En realidad, creo que esa es la diferencia entre inclusión e inserción; si una persona está realmente incluida, cumplirá con su rol dentro de una empresa.

Digo esto porque la Fundación tiene conocimiento de que algunas personas discapacitadas que trabajan en ciertos organismos no cumplen ninguna tarea, lo que es malo; lo es para las empresas, para la propia persona y para todo el mundo. Entonces, esa es la inclusión real.

Por otro lado, no queremos abundar en los detalles del proyecto de ley; solo queríamos realizar estos comentarios y manifestar nuestro reconocimiento por la elaboración de esta iniciativa.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- En primer lugar, quiero darles la bienvenida y agradecerles por sus aportes.

En realidad, trabajo en este tema desde 2007, momento en el que conformamos una comisión, en principio, para organizar a trabajadores de la construcción que tenían hijos con diferentes discapacidades; esa fue la primera aproximación que tuvimos al tema. Ello llevó a que en la negociación colectiva que se llevó a cabo en el año 2008 se incorporaran -después eso quedó acordado en el convenio colectivo- una serie de licencias que pudieran ser usufructuadas por los trabajadores -padre o madre- cuando tuvieran que atender temas de salud de su hijo; de esa forma no perdían el jornal y no podían ser sancionados.

Sin duda, en ese entonces nos encontramos con una realidad compleja, porque el trabajador que tenía que ausentarse para acompañar a su hijo en un postoperatorio -en los casos con síndrome de down es muy frecuente que se realicen intervenciones quirúrgicas- no tenían ninguna amparo legal que les permitiera ausentarse del trabajo. En realidad, aunque aportara toda la documentación correspondiente, al día siguiente podía ser sancionado. Inclusive, en una oportunidad, el hijo de un compañero tuvo una crisis en la madrugada, por lo que este avisó que ese día no iba a poder ir a trabajar, y al otro día fue suspendido. Este es solo un ejemplo, pero es la norma para el resto de los trabajadores, quienes no tienen ningún amparo en ese sentido.

Por otra parte, a partir de 2010 fundamos una brigada de trabajo solidario, que concentró el trabajo en distintas áreas: las viudas de los compañeros que murieron víctimas de un siniestro laboral; la política socio-habitacional del Plan Juntos; las escuelas del medio rural, y las organizaciones que trabajan con personas con discapacidad. En realidad, el problema principal de todas estas organizaciones que ustedes conocen -que son muchísimas, están muy dispersas y realizan una tarea gigantesca; además, la gran mayoría tiene mujeres al frente- es la salida laboral. Entonces, antes de pensar en una ley, nos abocamos a concretar experiencias concretas de trabajo, y la primera se llevó a cabo en la obra de Montes del Plata, en donde incorporamos a una cantidad de trabajadores.

Por otra parte, como dije anteriormente, lo primero que hicimos con respecto a este tema fue crear una fundación, que en principio se pensó para ayudar a las viudas de los compañeros que murieron víctimas de

siniestros laborales, pero que luego también se abocó a ayudar a los trabajadores que quedaron con una discapacidad luego de protagonizar un accidente laboral. Entonces, tuvimos que abordar otro costado de la discapacidad, ya que hay miles de trabajadores que padecen una que no es severa, es decir, que no supera los dos tercios de discapacidad, que es la que se establece para la jubilación. Por lo tanto, no tiene otra salida que salir a trabajar, aunque se encuentre en una condición en la que es muy difícil hacerlo; y esto le sucede a miles de compañeros. Además, a esto hay que agregarle que el sindicato, mientras el compañero está convaleciente, le hace una, dos o tres colectas y lo va a visitar alguna vez a su casa, pero después de eso el trabajador queda solo, lo que constituye una situación muy dramática. Inclusive, para poder volver a trabajar, esos trabajadores se ven obligados a ocultar su discapacidad -por ejemplo, si tiene un pinzamiento en la espalda-, pero eso les puede ocasionar una discapacidad severa o hacer que terminen en el seguro de accidentes. A todo esto hay que agregar que si del prontuario laboral surge que tuvo muchos ingresos al seguro, se le hace difícil conseguir trabajo.

Entonces, conformamos una comisión permanente para trabajar sobre los derechos de las personas con discapacidad y analizamos de manera importante si debíamos concentrar el esfuerzo en la reglamentación de la norma anterior, que ustedes conocen y con la que tenemos un déficit de cumplimiento en muchas áreas, como vivienda, accesibilidad, educación, transporte y trabajo; inclusive, podemos ser muy críticos con respecto a lo poco y mal que se ha reglamentado.

Por otro lado, comenzamos a negociar con algunas empresas, no solo de la construcción, sino también en curtiembres, el ingreso de personas con discapacidad, y obtuvimos resultados, ya que pudimos realizar incorporaciones como parte de la dinámica de la negociación colectiva. De todos modos, al mismo tiempo que discutíamos la reglamentación de la normativa anterior, también analizábamos la posibilidad de generar una norma que ampliara los derechos de las personas con discapacidad, y se decidió hacer las dos cosas. En ese sentido, se pensó en llevar a cabo una movilización que tuviera como centro la reglamentación de la normativa anterior -es decir, la pelea por su cumplimiento-, ya que no era contradictorio con ampliar los derechos de las personas con discapacidad en la actividad privada. Inclusive, hace un momento le dijimos a los integrantes de la Cámara de la Construcción del Uruguay que, en nuestra opinión, el abordaje social de la discapacidad -que implica la realización de esfuerzos gigantescos para superar formas de exclusión construidas histórica y socialmente durante cientos de años- es una tarea de política pública, pero también de la sociedad, ya que no alcanza solo con el papel del Estado, por más que sea importante. Entonces, después de mucha polémica se definió hacer las dos cosas, incorporando una nueva norma que -como ustedes saben- tiene un margen de beneficios para el hijo del trabajador. Hay un error en la ley con respecto al segundo decreto que se menciona, porque tendría que referir al permiso otorgado al trabajador o a la trabajadora cuando tienen un hijo con una enfermedad terminal: esto fue lo que se acordó en 2010. El centro tiene que ver con el tema de la ampliación, que es donde creemos que está el debate principal.

Ahora, el debate principal también está en la sociedad, en lograr un abordaje más profundo a través de un cambio de enfoque. Una norma no puede surgir a partir de que una situación nos dé lástima, sino que debe hacerlo desde el reconocimiento de derechos que son vulnerados. Y cuando alguien es vulnerado en sus derechos, se vulnera a la sociedad en su conjunto. Ese es el centro de la discusión conceptual, atendiendo los elementos de redacción, que claramente se pueden mejorar.

En los últimos dos años en la construcción -recién lo conversábamos con sus delegados- logramos incorporar a más de sesenta personas con diversas discapacidades. Sabemos que se trata de una actividad que ofrece complejidades, entonces ¿cómo le podemos decir que no es posible ampliar esto? Claro, esto implica cambiar enfoques y dar una discusión muy pesada.

Uno de los costados más polémicos de la norma es ese al que ustedes hacen referencia. Para dar un ejemplo, la Unión Nacional de Ciegos del Uruguay estaba en contra de esto: participaron como cincuenta organizaciones diversas de todo el país -claro que son cientos en el armado de la norma- y algunas, al igual que ustedes, decían que no querían tener ningún privilegio a la hora del trabajo y que pretendían ser medidas de la misma forma. Lo cierto es que hubo un montón de organizaciones que opinaron de manera contraria: si bien creían que ese es un objetivo que se puede lograr en el mediano plazo, en lo inmediato presentaban un montón de circunstancias en las que a partir de la situación de discapacidad era mucho más frecuente el despido arbitrario y puedo nombrar un montón de casos en ese sentido.

Estoy de acuerdo con el planteo de la UNCU desde el punto de vista conceptual pero, mayoritariamente, quienes trabajaron en el armado de la ley dieron otros argumentos en esta etapa, que es de tránsito. Y en este sentido, cabe mencionar el ejemplo de Marfrig Alimentos, que incorporó a tres personas con discapacidad en el frigorífico de Colonia. Eso fue notorio: la prensa rodeó mucho la difusión de esa decisión, que fue específicamente empresarial -no como la de Montes del Plata que surgió de una negociación colectiva producto de una reivindicación del sindicato- pero, en el primer corte, de los cinco trabajadores que sacó, había dos de los tres con discapacidad que habían ingresado. Esto pasó a los pocos meses de haber hecho toda una operación publicitaria en términos de la responsabilidad social empresarial. Pongo esto como ejemplo porque en su momento, cuando se armó la norma, se entendió que determinar una protección especial contra el despido, podía dar una señal para contener esta circunstancia, entendiendo que desde el punto de vista conceptual, el sentido de igualdad tiene un componente de dignidad en el trabajo, que también defendemos. Pero eso es debatible: no es el corazón del proyecto.

Aclaro que no pusimos el plazo de los dos años, que está en la norma porque, en todo caso, sabemos que esta va a ser una reglamentación compleja y que el tiempo de la argumentación de la ley y de su posterior reglamentación va a ser necesario para estas incorporaciones, pero eso tampoco es central. Claramente de lo que estamos hablando es de la inclusión, que es más que la inclusión en el trabajo, porque el tema es mucho más complejo: tiene que haber inclusión en la educación, en el transporte, etcétera. Acá se hablaba de la inserción laboral pero el fenómeno de la inclusión la desborda: esta es una herramienta más que se debe tener en la batalla cultural principal a la que ustedes refieren

A mí me tocó trabajar en Montes del Plata durante tres años en una obra que tenía sobrelaudos importantes. Y no me olvido más de un compañero que tenía los dos brazos con deformaciones y trabajó desde el primero hasta el último día en esa obra. Nosotros luchamos por mejorar el salario allí, por la salud laboral y demás, pero de esto no nos olvidamos. Recuerdo que en un momento fue la Comisión de Legislación del Trabajo en pleno a visitar la obra -en ese entonces yo estaba allí- y uno podía mostrar: “miren lo que logramos”. Logramos que eso que parecía ser un problema del individuo en soledad lo abordáramos socialmente y construyéramos una herramienta para quien tiene un derecho vulnerado. Hay que tener presente que el derecho al trabajo está reconocido en la Constitución que establece que debemos garantizar el acceso equitativo. En ese sentido, creemos que estamos dando cuerpo a ese objetivo constitucional, pero que tiene como elemento principal el cambio cultural.Y es preciso generar este cambio cultural porque si un trabajador tiene dificultades en la espalda y puede hacer algunas tareas, pero otras no, debemos organizar el trabajo pensando que hay actividades que no va a poder hacer. Y si el compañero que está a su lado se queja porque va a tener que ir una vez más a buscar determinada carga, ahí tenemos una derrota cultural. Por lo tanto, este tema requiere reflexionar de manera profunda.

La primera norma votada en la Rendición de Cuentas determinaba un 2% de cupos para personas con discapacidad para ingresar a empleos del Estado. Después, en 1989, se vota una norma más integral y se mejora esa situación pasando al 4%, lo que se mantiene hasta el momento. Ahora bien: lo que sucede en realidad es que se cumple con el 1% y fracción de ese cupo y, además, no se fiscaliza. No ha habido una sola fiscalización del Estado a sí mismo para verificar el cumplimiento de la norma, lo cual demuestra lo que sucede en un tema sobre el que todos piensan que debemos tener sensibilidad y jerarquizarlo

El hecho de colocar la ley en discusión nos permite decir estas cosas. Nos permite afirmar que estamos convencidos de que para las personas con discapacidad es justa la consigna “Nada de nosotros sin nosotros”. Quizás, el ejemplo más emblemático en este sentido sea el del Congreso de Milán, donde se quiso resolver el problema de las personas sin capacidad auditiva sin que ellas participaran, decidiendo que tenían que aprender a hablar. Esto que después provocó un desastre es un evento emblemático en materia de exclusión.

Hemos intentado que esto sea más amplio: no puede abarcar solo a las personas con discapacidad, sino que debe ser de mayor compromiso, de mayor trabajo, sabiendo que no alcanza con votar la ley. Eso es solo un pedacito, pero hay que generar los cambios culturales para que el trabajador de la fábrica esté preocupado de que se cumpla.

En definitiva, hay que generar un cambio en la sociedad, que es lo más complejo; por eso hemos intentado recorrer el país instalando el debate, porque no se puede pensar que alcanza con votar la ley para que vengan los cambios. Es importante tener herramientas legales pero, seguramente, serán insuficientes: ustedes

trabajan en el tema y saben que es así. En los últimos diez años hemos aprendido mucho, pero claramente no es lo mismo que quienes han dedicado todos los días de su vida a atender esta situación.

Estamos intentando que la norma sirva de pretexto para el enfoque global, porque después tendremos una discusión enorme. Adviértase que la Intendencia de Montevideo resolvió que no se den permisos a construcciones nuevas que no tengan accesibilidad y eso armó un escándalo por los costos y demás. Por eso vuelvo a decir que todavía tenemos que dar una discusión profunda sobre el tipo de sociedad que queremos construir.

Ustedes conocen las debilidades con respecto a la reglamentación y la aplicación de las normas anteriores; nosotros también las conocemos y estamos queriendo ir por todo. Pretendemos tensar la piola y ayudar a unir lo que está muy fragmentado a través de un esfuerzo de solidaridad, de compromiso enorme. Vamos a estudiar los agregados que se proponen; por lo que vimos, no cambian lo general pero sí contribuyen.

Nuevamente digo que bienvenida la discusión de un tema que vale la pena empujar y dar la lucha para alcanzar las metas.

SEÑOR BESSADE (Paul).- Nuestros aportes no se basan únicamente en el problema del despido.

Lo que queremos es enfatizar el hecho de cambiar el nombre de esta ley para que no se hable de inserción, sino de inclusión, lo cual nos parece muy importante. Como dijeron varias personas, no se trata solamente de un problema de términos, sino que es importante porque cambia la visión que uno puede tener sobre esta ley.

Nuestros aportes también apuntan a cuál puede ser el rol de la comisión honoraria, así como al tema del empleo con apoyo, que no tiene que ser reservado solamente a las personas con discapacidad intelectual o mental, sino también a quienes tienen una discapacidad física. Si alguien con una discapacidad entra a un lugar de trabajo, sin este seguimiento, muchas veces fracasa ya sea por el rechazo de los compañeros o por la misma persona que no se puede integrar porque no tiene las herramientas para hacerlo.

No vamos a revisar uno por uno todos los aportes que planteamos; de todos modos, figuran en el documento que obra en su poder.

SEÑORA GONZÁLEZ PRESTO (Eugenia).- Como decíamos al comienzo, todas las experiencias que recogemos en el proyecto de ley apuntan a que se logre su implementación y a que no suceda lo que pasa hoy con el Estado: como bien decía el diputado Andrade, tenemos un cupo del 4%, pero no se cumple en la práctica y no hay fiscalización. Entonces, no queremos que este proyecto de ley termine siendo letra muerta y que quede en un cajón; aspiramos a que se aplique y para eso es necesario operar el cambio cultural que mencionaba el diputado Andrade. Sin ese cambio cultural, la norma va a ser una imposición para las empresas y muchas van a preferir pagar una multa o cumplir con una sanción antes de incluir efectivamente a todas estas personas. Por eso queremos ese cambio cultural para lograr una sociedad más inclusiva; de allí las propuestas que hacemos en el documento.

SEÑORA SABAH (Becky).- Quienes tenemos una discapacidad desde hace mucho tiempo y hemos trabajado con personas con discapacidad durante tantos años, sabemos que nada es posible sin concientización. Y eso tiene que ser en paralelo con la presencia; y la presencia, sin un acompañamiento, no se puede dar en el caso laboral. El acompañamiento es bien integral: es preciso ver qué carencias se tiene a nivel empresarial para la persona con discapacidad y eso no es en beneficio de ella, sino del trabajo que tenga para realizar, para que pueda hacerlo con efectividad.

Si bien queremos que el rendimiento sea igual, como decía el diputado Andrade, tiene que ser equitativo, porque si por ejemplo en mi caso me dan un trabajo en el que tenga que subir y bajar escaleras, jamás lo voy a poder hacer. Pero si mi trabajo está adaptado a mis posibilidades, o se adapta el lugar, siempre va a ser muy efectivo.

Recordemos que en todos los países desarrollados esto está previsto en la ley, no solo por lo buenos que pueden ser los Estados, sino porque económicamente es más rentable que las personas con discapacidad estemos trabajando, que estemos en el mundo de todos, a que nos tengan guardados en una pieza. Estamos

hablando de un |15% de la población del Uruguay, que se multiplica como mínimo por dos porque siempre hay algún familiar a cargo.

En definitiva, estamos acá para decirles que queremos colaborar, que queremos ser parte de esto porque -como decía el diputado Andrade- “nada de nosotros sin nosotros mismos”. Efectivamente esto es así, pero en conjunto, con inclusión. Por eso acá estamos para brindar a todos lo que podamos, a través de nuestra experiencia.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Quisiera dejar constancia en la versión taquigráfica de que me acabo de incorporar al trabajo de la Comisión en función de que en la mañana de hoy debí acudir a la reunión de bancada del Partido Nacional.

También quisiera dejar otras constancias que nos parecen necesarias e importantes por la naturaleza del tema que estamos tratando y la representatividad de la delegación que nos visita. En primer lugar, quiero manifestar la satisfacción de recibir a nuestros invitados en este ámbito. En segundo término, quiero felicitarlos por la tarea que realizan porque, más allá de lo que aquí se ha dado cuenta, ya hemos tenido referencias del trabajo de esta Fundación, por lo tanto, nos alegra mucho que podamos interactuar e intercambiar informaciones y visiones con relación a un tema tan delicado.

Sin ninguna duda -se desprende de todo lo que aquí se ha mencionado-, en este asunto, en esta sociedad -como seguramente ocurre en todas- ha habido una gran hipocresía porque de manera resuelta, cotidianamente, todos nos proclamamos partidarios de avanzar en el camino de eliminar las distintas formas de discriminación pero después, cuando llega la hora de pasar al plano de los hechos, de las realizaciones y de las concreciones, somos bastante menos elocuentes que a las horas de los dichos y de los pronunciamientos. Eso vale para todos y, por supuesto, empiezo por mí mismo.

Digo esto, sobre todo, en la perspectiva de que -como aquí se ha dicho y es verdad- hay que avanzar en el camino de esta propuesta. Nosotros no somos firmantes ni redactores de este proyecto, pero desde el mismo momento de su presentación dijimos que era necesario que el país se diera una solución legislativa de estas características. Inclusive, nos hemos manifestado públicamente en ese sentido; nos hemos sumado a la campaña que públicamente se está llevando adelante pero, por supuesto, eso no nos debe hacer perder la perspectiva de los antecedentes que con relación a esto arrastramos. La solución que en términos similares rige desde hace muchos años para el sector público, sin duda, representa un desafío que debemos resolver de alguna manera.

Aquí se ha hablado del nivel de incumplimiento que en lo que concierne a todas las reparticiones del Estado, ha sido la norma no en el último tiempo, sino absolutamente sistemático y generalizado. Esto nos alcanza y equipara a todos los partidos políticos que hemos tenido la responsabilidad de conducir al país; las cifras que con respecto a esto la Oficina Nacional del Servicio Civil hizo llegar al Parlamento en ocasión de la última Ley de Presupuestos diría que son prácticamente escandalosas porque no hay un organismo que llegue al 4% que establece la ley. Es decir, no es que algunos organismos cumplen un poco y otros algo menos; no: ninguno cumple nada y eso es lo que crudamente están indicando los números. Creo que esto debe preocuparnos en la perspectiva de lo que aquí se decía: que una vez que avancemos en la aprobación de un proyecto de estas características no se convierta en letra muerta

Por lo tanto, comparto lo que han dicho mis colegas en cuanto a que la solución no es exclusivamente normativa sino que, sin duda, hay un trabajo de tipo cultural que tiene que ver con la conciencia de cada uno de nosotros y con la conciencia colectiva que conformamos entre todos, que asumimos o dejamos de asumir.

Me gustó mucho -vamos a analizar todos los planteos y los vamos a incorporar al debate y al análisis- la distinción entre inclusión e inserción porque es un aporte cualitativamente trascendente. Aquí no tenemos que caer en la trampa, sin darnos cuenta, de pretender solucionar una discriminación con otra discriminación.

La igualdad debe ser en la oportunidad, pero también en el ejercicio, y una vez que hemos llegado -sin duda, es un primer esfuerzo concretado- a que aquella persona con discapacidad pueda encontrar su lugar en el mercado de trabajo en términos de adaptar -como se decía aquí- la función y la naturaleza del empleo o del trabajo a las condiciones de cada quién, tenemos que ser todos iguales ante la ley. Ese es el mensaje que nos

queda -yo lo recojo- y, luego, tendremos que considerar, a la hora de los instrumentos jurídicos, cómo logramos que la ley consagre no solo el espíritu sino la letra de eso para que pueda llegar a hacerse efectiva.

SEÑOR PUIG (Luis).- Sin duda, era necesario este intercambio -lo decía el señor diputado Óscar Andrade- que comenzó con la redacción del proyecto de ley y con las consultas e intercambios para poder lograr una normativa que realmente aporte en medio de la realidad que hoy existe en el país, en la cual hay algunas experiencias que, por lo menos, deben llamarnos la atención en cuanto a la importancia de las leyes pero también a su aplicación y fiscalización.

De cualquier manera, la primera finalidad que cumple un proyecto de ley con estas características es abrir un debate sobre la realidad imperante. O sea, remitir a la superficie situaciones que muchas veces no se analizan, no se discuten, no forman parte de los titulares de prensa, no forman parte de los grandes debates del país. De alguna manera, hay que desclandestinizar la situación que ocurre en cuanto a aspectos de discriminación.

Comparto con el señor diputado Pablo Abdala que, en el fondo y a nivel general, hay una situación de hipocresía. Realmente, nos resulta más fácil decir que en Uruguay no se discrimina, por diferentes motivos, cuando en realidad en nuestra sociedad están incorporados los aspectos de discriminación y que muchas personas lo sufren desde temprana edad. La discriminación en el ámbito escolar, por ser diferente en las características generales, es un aspecto que después repercute en toda la vida de la persona.

Por lo tanto, el primer objetivo es poder abrir un debate sobre estos temas, que la sociedad incorpore como propio y no como un tema pertinente a un sector minoritario; esto es parte de la sociedad. En todo caso, los aspectos que ustedes plantean -inclusive, sobre el título del proyecto- contribuyen a enriquecer ese debate, contribuyen a poder corregir errores involuntarios que se pudieron haber cometido, pero sin duda que este es el camino.

Me parece un aspecto importante la participación y el intercambio con diferentes organizaciones para poder conformar un proyecto de ley que reúna todas esas condiciones. De alguna manera, este proyecto de ley -en el que el señor diputado Óscar Andrade está trabajando hace mucho tiempo- contribuye en primera medida a instalar el tema y a saber qué opinan los uruguayos, y esa es una primera contribución fundamental.

Les agradezco sus aportes a la Comisión.

SEÑORA GONZÁLEZ PRESTO (Eugenia).- Les agradecemos nuevamente el tiempo que nos dedicaron; sabemos que son fechas complejas. Las puertas de la Fundación están abiertas para lo que necesiten, para cualquier consulta; inclusive, para visitarla, si la quieren conocer.

Quedamos a las órdenes para evacuar cualquier consulta y los invitamos a leer el documento que les enviamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión de Legislación del Trabajo les agradece su presencia.

(Se retira de sala la delegación Fundación Bensadoun- Laurent)

(Ingresa a sala la delegación de la Liga de Defensa Comercial, Lideco)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a la delegación de la Liga de Defensa Comercial, integrada por su presidente, el contador Pablo Montaldo; por su director gerente, el economista Bernardo Quesada, y por el responsable de los servicios jurídicos, el doctor Fernando Cabrera.

Los hemos convocado para considerar algunos proyectos que tenemos a estudio.

SEÑOR MONTALDO (Pablo).- Soy el presidente de la Liga de Defensa Comercial, una institución gremial que, dentro de sus cometidos, tiene la finalidad de defender las buenas prácticas comerciales, la transparencia de los negocios, proteger las buenas decisiones de créditos y a los acreedores de las empresas que fracasan o tienen alguna dificultad comercial. En ese sentido, la Liga -que tiene cien años de existencia- se ha especializado mucho en el tema concursal. Tiene un departamento jurídico

especializado en la materia comercial específicamente concursal y el consejo directivo resolvió dar su opinión sobre la creación de un fondo para atender los haberes laborales de las empresas que entran en situación de impago o en dificultades económicas.

En este ámbito queremos expresar nuestra opinión y sobre todo plantear ciertos conflictos que notamos entre la normativa propuesta y la normativa concursal.

SEÑOR CABRERA (Fernando).- Soy responsable del área jurídica de la Liga y queremos expresar nuestros puntos de vista con respecto al fondo de garantía de créditos laborales.

Como es de vuestro conocimiento, en el año 2008 se aprobó una ley que reformó el proceso concursal y de reorganización empresarial. Dicha norma tiene una serie de artículos tuitivos de los acreedores laborales. Frente a la insolvencia del empleador, existen previsiones específicas -inclusive, algunas de ellas agregadas en la propia Cámara de Representantes, como el artículo 238 de dicha norma- que hacen referencia al abandono de la empresa y a la posibilidad que se brinda en esa instancia a los acreedores laborales.

El artículo 69 de esa ley también prevé la no rescisión de los contratos laborales por el auto de apertura del concurso. Esto va de la mano con lo que prevé el artículo 44 de la ley, que es la continuidad en el giro de la empresa una vez decretado el concurso. En la exposición de motivos se hacía referencia a que era necesario mantener un equilibrio entre los créditos laborales y los restantes tipos de créditos.

En realidad, nosotros creemos que las previsiones que hace el fondo de garantía de créditos laborales destruye ese equilibrio que la Ley Nº 18.387 se preocupó de mantener. En aras de aquel equilibrio, por ejemplo, había creado el pronto pago laboral -un mecanismo de avanzada-, la posibilidad de que la cooperativa de trabajadores pujara por la adquisición de la empresa en su conjunto -la famosa venta en bloque- y también la posibilidad de que la cooperativa recibiera el uso precario de los bienes. Entendemos que ese equilibrio queda desvirtuado o destruido por este proyecto.

Con relación al análisis específico del proyecto, debo decir que este contempla la situación de la insolvencia y la define como aquella en la que el empleador no puede cumplir sus obligaciones y luego establece cuáles son las presunciones de insolvencia.

Dentro de las presunciones, se remite a aquellas que prevé la Ley Nº 18.387 e incorpora cuatro presunciones más. Por ejemplo, la 3.4 se superpone con la que establece la Ley Nº 18.387 porque habla del abandono del país sin que se conociera su paradero y esto se superpone con el cierre de la empresa que prevé la Ley Nº 18.387, por lo cual sería superabundante.

Entendemos que estas otras presunciones absolutas tienen un amplio margen de discrecionalidad para la comisión tripartita porque hablan de la no existencia de bienes suficientes. La expresión "bienes suficientes" va a dar lugar a muchas dudas. Va a depender, en gran parte, de la evaluación que se haga de los mismos y de qué criterios se tomen.

La Ley Nº 18.387 prevé que otros legitimados puedan promover el concurso y dicha norma prevé el procedimiento que hay que seguir una vez que un tercero invoque alguna de estas presunciones. Tenemos estudios realizados en la Liga que señalan que ese procedimiento demora aproximadamente cien días. Una vez que un acreedor dice que hay una empresa en insolvencia, el Juez tiene que diligenciar las pruebas, finalmente, resuelve y pasan aproximadamente cien días. A veces puede considerar que existe insolvencia y otras, en función de las pruebas que propone el deudor, puede entender que no. Aquí simplemente se prevé que un trabajador invoque esa insolvencia y la comisión tripartita resuelva por sí y ante sí, con lo cual puede darse una situación de contradicción con respecto a lo que resolvió el Poder Judicial y lo que resuelva la comisión tripartita.

Las posibilidades que genera la creación de este fondo, en realidad, van a significar el cierre de todas las empresas que se encuentran en el concurso. En efecto, si la situación de insolvencia es el disparador para que los trabajadores puedan cobrar sus despidos, lo que figura como un rubro eventual de cualquier empresa que esté en situación de concurso, que es el pago de los despidos, se va a ser cierta y exigible. Es decir, cuando una empresa está en una situación concursal, se presenta y solicita el amparo, la ley prevé una etapa llamada

"de convenio", que dura hasta la celebración de la junta; son ciento ochenta días desde el acto de apertura de ese concurso.

Durante ese período, la empresa presenta propuestas y trata de llegar a un acuerdo con sus acreedores. Sigue trabajando, sigue pagando salarios y no hace frente a los despidos. Si se diera la posibilidad de este fondo, el trabajador, frente a la insolvencia, se presenta ante la comisión tripartita, reclama el pago de su despido, se hace lugar al mismo y el BPS se va a subrogar.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Una pregunta ¿cómo reclama si no está despedido? ¿Cómo va a reclamar un derecho que no tiene?

SEÑOR CABRERA (Fernando).- No queda claro. Leo el proyecto y advierto que si se presenta invocando una presunción…

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Colocas un ejemplo en el que sigue la empresa trabajando y pagando salarios, por lo tanto, no despidió; derecho al despido no tiene.

SEÑOR CABRERA (Fernando).- Pero sabemos que existe el despido indirecto…

SEÑOR PRESIDENTE.- No dialoguemos.

SEÑOR CABRERA (Fernando).- Una vez que ese trabajador se presenta, se subroga el BPS en sus derechos y va a reclamar, lo que era un pasivo hipotético y eventual de la empresa, pasa a ser un pasivo cierto y determinado que está reclamando el BPS. A partir de allí, ningún convenio con los acreedores va a ser viable, porque va a tener que atender un rubro que no tenía previsto y que no era exigible: el pago de los despidos. Sabemos que si se elabora un convenio, puede significar que toda o parte de la plantilla laboral siga trabajando con la empresa luego que reperfiló su deuda y se hizo la reorganización empresarial, que es el objetivo de la ley sobre concursos, o se enajenó y buena parte de la plantilla sigue con el nuevo empleador. Aquí va a tener que presentar -de acuerdo con el artículo 138 de la mencionada ley- un plan de viabilidad en el cual se contemple el pago de los despidos que se le van a estar reclamando al BPS. Va a ser muy difícil esa situación.

En la exposición de motivos del proyecto de ley de concurso se establecía, como uno de los pilares de la reforma, tratar de fomentar la existencia de mayor cantidad de convenios concursales como una forma de preservar el valor de la economía. Ese objetivo se ha venido cumpliendo. Nosotros tenemos registros de que se ha duplicado la cantidad de convenios, si comparamos con la anterior normativa. Creemos que por este lado vamos a ir a contra mano de lo que se quería hace un tiempo

El mecanismo del pago de los despidos no debería ser en esa etapa inicial del concurso sino que debería estar circunscripto al caso en el cual se decretó la apertura de la liquidación de la empresa, cuando se dio el auto que prevé el artículo 168 de la Ley Nº 18.387. Ya no es posible el convenio, la empresa cierra, caen todos los contratos, entre ellos, los contratos de trabajo y ahí sí, este fondo podría ser de utilidad.

Por otro lado, consideramos que pueden haber determinados aspectos de inconstitucionalidad que sería conveniente revistar. Se prevé la creación de un órgano administrativo que va a estar ejerciendo función jurisdiccional y que lo va a hacer en instancia única; no está prevista ninguna otra instancia. Tampoco consideramos que se respeten las reglas del debido proceso, por cuanto el empleador no tiene una etapa preceptiva en la cual tenga que ser escuchado ante la comisión tripartita, ni la posibilidad de proponer pruebas. Cómo podría hacer un empleador, muchas veces en insolvencia, o un interventor, en el caso de un concurso, para poder comparecer ante la comisión y controvertir, por ejemplo, pagos que se hubieran realizado.

Además, los trabajadores son beneficiarios de los créditos generados en una relación de dependencia pero que no requieren el aval de una sentencia, ni siquiera el contralor del síndico que pueda haber pasado por el proceso de verificación. Sería bueno que sean los créditos que hayan sido verificados en el concurso o los que hayan sido reconocidos por sentencia basada por notoriedad de cosa juzgada. Que la comisión tripartita no tenga la facultad de determinar el crédito sino que sea un tercero, ajeno, imparcial, como el juez

eventualmente en el proceso de concurso con la participación del síndico, quienes hayan determinado cuáles serían los créditos.

Puede ser que el juez del concurso tome una resolución y la comisión tripartita haya tomado otra. Aun cuando fueran coincidentes, podría darse la situación de que tengan que comparecer conjuntamente, BPS subrogado y el trabajador por el saldo de su crédito y ahí no se establece en qué forma podrían cobrar. En este sentido notamos una laguna en el proyecto.

Otro de los aspectos negativos es que, en definitiva, se está cargando a las empresas eficientes con un aporte que van a beneficiar a aquellas empresas ineficientes o mal gestionadas, que toman personal en demasía.

A modo de síntesis de los aspectos jurídicos, consideramos que debería preverse, exclusivamente, para aquello que sea el decreto de apertura de liquidación. Es decir, una vez que se dictó el auto que prevé el artículo 168 de la ley de concurso, cuando ya no hay más posibilidad de hacer convenio. Podría ser un mecanismo útil y que aporte a la satisfacción de los intereses de los acreedores laborales, sin colidir con los intereses de los restantes acreedores que están en el concurso.

Ahora bien: si consideramos que desde el 3 de noviembre de 2008, que es la fecha de entrada en vigencia de la ley de concursos hasta el día de hoy, se han presentado 391 concursos de los cuales 101 llegaron a la apertura de la liquidación, concluimos que se trata de un promedio de doce empresas por año. No nos corresponde a nosotros sino a ustedes determinar si es razonable hacer una legislación con un complejo esquema para contemplar la situación de doce empresas en concurso liquidadas por año.

SEÑOR PUIG (Luis).- Saludo a la delegación.

Voy a empezar por la fundamentación final que hace el expositor cuando plantea si es razonable desarrollar un proceso de mejora de la normativa con una situación de empresas presentadas a concurso o que no hayan resuelto esa situación de doce al año. Nosotros creemos que es el momento adecuado. Tal vez, situaciones como las generadas en 2003, 2004, donde era abrumadora la cantidad de empresas que llegaban a esta situación y la cantidad de trabajadores que quedaban sin el cobro de sus créditos laborales, hubiera sido más dificultoso establecer el mecanismo. Hoy la situación es preocupante pero no acuciante; es el momento de poder legislar. Nos parece que un elemental mecanismo de prevención de situaciones debiera llevarnos a esta conclusión.

No cabe duda que la Ley Nº 18.387 aportó mejoras en la situación de los trabajadores en cuanto al cobro de créditos laborales pero nosotros consideramos que aun así es insuficiente. ¿Por qué? Porque los créditos laborales tienen que ver con la propia supervivencia del trabajador y de su familia. Por tanto, deben generarse mecanismos que permitan absorber de manera más rápida y dar cobertura a la situación que sucede ahora. Esta situación no es producto de la creatividad del legislador. En todo caso, la situación de protección para los créditos laborales es una discusión que se da en el mundo y que tiene dictámenes como, por ejemplo, el Convenio Nº 173 de la OIT, que al día de hoy no ha sido ratificado por Uruguay pero es un marco de referencia ineludible. En cuanto a qué es lo que se plantea, en realidad, a la forma de conformar ese fondo de garantía, es administrado por el Banco de Previsión Social en cuentas totalmente aparte de los fondos previsionales. De alguna manera, la conformación de esa comisión tripartita es un aporte fundamental al proceso democrático de toma de decisiones, ya que participan todos los actores. Para que la comisión pueda funcionar deben estar presentes los tres actores; así está planteado.

Pero la realidad plantea situaciones distintas. Uno ejemplo es lo que está sucediendo con los trabajadores de Fripur. Al día de hoy, en el proceso concursal se plantea que por ley los trabajadores tengan acceso a una parte. Eso se debe a que hubo voluntad de los acreedores de percibir los créditos postconcursales y no los concursales. Lo cierto es que esta situación genera un deterioro de la realidad de los trabajadores, que es palpable: no pueden disponer de aquello a lo que se hicieron acreedores con su trabajo, ni siquiera para lograr un mínimo de sustentación.

Se plantea que las empresas cumplidoras tendrán que hacerse cargo de la situación. Nosotros creemos, por el contrario, que esto genera mecanismos de control. Después se podrá discutir si los porcentajes son los que establece la ley o el Poder Ejecutivo deberá definir otros menores. Lo que estamos planteando es que la

existencia del fondo de garantía puede llevar a una observancia por parte del sector empresarial y actuar como un mecanismo de regulación para esa minoría que es incumplidora.

Por lo tanto, no nos parece que esta iniciativa perjudique a las empresas cumplidoras. Sí da garantías al sector más débil de la relación laboral, que es el trabajador, que se queda sin trabajo y no percibe los créditos laborales. Lejos de ser contradictoria con la Ley Nº 18.387, es un complemento importante y da más garantía a los trabajadores para el cobro de sus créditos laborales.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Damos la bienvenida a la delegación que nos visita. Con algunos de sus integrantes nos conocemos desde hace mucho tiempo; trabajamos en el proceso de reapertura de Olmos, que hoy podríamos poner como ejemplo, ya que se actuó como se trabaja en cualquier rama de actividad que enfrenta dificultades.

La intención del proyecto no es oponer salarios o despidos a la reapertura de una actividad. El problema es que en algunos casos, independientemente de la máxima voluntad social que exista, la reapertura no se consigue.

Cuando una empresa insolvente cierra, los créditos hipotecarios se llevan el total de lo que pueda rematarse y se generan circunstancias muy injustas. Este proyecto tiende a que esas circunstancias injustas no sucedan más. No va a pasar más que aun haciendo los mayores esfuerzos en casos como el de Calvinor -cuyo patrimonio está varias veces embargado con créditos hipotecarios-, los créditos preferenciales no ingresen y los trabajadores queden en absoluta indefensión.

Lo primero que tenemos que reconocer es que este problema existe. ¿Esta iniciativa es perfecta? No; claramente no lo es. Obviamente, hay aspectos que pueden mejorarse como, por ejemplo, cómo van a ser los tribunales arbitrales o en qué momento operará tal circunstancia. Pero hay un elemento que no es negociable para quienes promovemos este proyecto. Actualmente, cuando a pesar de muchos esfuerzos una empresa cierra y tiene una deuda hipotecaria superior a su patrimonio, los trabajadores no pueden hacerse de ningún crédito laboral. Esta iniciativa resuelve esa circunstancia, que antes no tenía solución.

Sé que el cierre de algunas empresas se debe a la gestión de malos empresarios y a malas prácticas, pero no siempre es así. A veces, por más que los empresarios tengan una buena gestión, las empresas se caen a pedazos por razones ajenas a su buena práctica, al control de personal, etcétera. Esto se debe a que hay otros elementos que afectan. ¿La crisis que hoy vive la industria láctea se debe a malos empresarios o a un fenómeno global de la tendencia de los precios?

También sé que puede haber un muy mal empresario al que le vaya fenómeno.

Entonces, esto no pasa por discutir si el buen empresario favorece al mal empresario.

Desde que empezamos a analizar esta iniciativa conversamos sobre este punto con el diputado Puig. Yo creo que el techo que coloca la ley de impuestos no se va a usar nunca, pero luego de conversar quedé convencido de que si se da una catástrofe, se puede precisar. El dato que han manejado ustedes más me deja claro que ese techo no se va a usar nunca.

Estamos hablando de un aporte absolutamente marginal para financiar un fondo de insolvencia de estas características; lo digo filosóficamente. Después, podemos analizar los temas jurídicos que hacen a la forma en la que se instrumenta, los tribunales, las garantías del proceso, etcétera. Este un aporte marginal para cubrir un derecho. Pueden ser pocos los trabajadores afectados, pero esto tiene que ver con un derecho humano fundamental: la protección del salario; así está consagrado internacionalmente hace muchos años. Entonces, trabajamos teniendo en cuenta que si bien esta situación puede afectar a pocos trabajadores, los perjudica mucho.

Si no hubiera voluntad política, a los trabajadores de Fripur no solamente se les adeudaría tres años de licencia y aguinaldo, sino también los despidos enteros, a pesar de haber trabajado veinticinco años en la empresa. Se podrá decir que son 900 trabajadores en un total de 1.600.000, pero para los que les toca vivir esta circunstancia tan dramática es el cien por ciento

Hoy se ha encontrado una solución para este problema, que no es ilegal. No es ilegal que el Estado ceda parte de lo que tiene derecho a cobrar. Si no lo hiciera, cobraría todo lo producido por el remate, aunque habría que rematar varias veces el patrimonio de la fábrica para cobrar lo que le adeuda. La situación sería diferente si fuera el BBVA. ¡Andá a pedirle al BBVA que haga una cesión por el interés social de los trabajadores afectados! Sería difícil convencerlo de que tiene que ceder su derecho. Así está armado esto hoy.

Yo no escuché plantear -capaz que ustedes lo hicieron- soluciones para este problema que hoy no tiene solución. Tal vez afecta a pocos trabajadores, pero lo cierto es que hoy no tiene solución.

Cuando una empresa es insolvente y los créditos hipotecarios superan el valor patrimonial de la empresa en un remate, los créditos laborales no ingresan: tienen cero. Ese es el esquema que existe hoy. Esta modalidad nos parece mucho más injusta que la posibilidad de que una empresa aporte el 0,001 -esa va a ser la cifra, sobre todo, teniendo en cuenta los datos que se han mencionado- para un fondo que, además, será administrado por una comisión tripartita. Todo lo demás -los mecanismos, en qué casos se considera, cómo evitamos los choques con el Poder Judicial- es discutible, porque no es el centro del proyecto. El centro de esta iniciativa es que no sea siempre el trabajador el que pague la insolvencia.

Voy a hacer una consideración política. Sinceramente, no conozco casos en los que en una circunstancia como esta los trabajadores, ante la posibilidad de mantener el puesto de trabajo, opten por el despido. Sí conozco ejemplos al revés: trabajadores que se han rebajado el salario para poder mantener abierta la unidad productiva, que han postergado derechos, que han renegociado deudas y que han renegociado muchas veces sus derechos. ¡Conozco decenas de casos! Ustedes también conocen trabajadores que ante una situación extrema toman decisiones como esta. Eso es lo que acaba de hacer el sindicato de la pesca: renuncia al derecho ya consagrado del cómputo especial jubilatorio por un tiempo, mientras el sector se recuperaba. También lo acaba de definir el sindicato de Conaprole: fijó un porcentaje por debajo del mínimo para poder aportar a la industria láctea. Eso fue lo que decidieron en su momento los trabajadores de las mutualistas para poder salir adelante. Conozco muchos ejemplos que han demostrado que ante una situación extrema, la acción es otra.

De todas formas, no puede condenarse a un trabajador por no querer renunciar a su derecho. La industria que conozco tiende a realizar múltiples esfuerzos para llegar a un acuerdo: rotaciones de seguro de paro y distintas maneras para lograr la unidad productiva.

Entonces, no creo que ese sea el riesgo que esta iniciativa genere. Además, en este caso claramente el horizonte es otro

Los temas instrumentales se pueden estudiar, pero hay aspectos innegociables. Queremos construir una herramienta jurídica que nos ayude a superar este tipo de problemas. Las herramientas que hoy tenemos no nos alcanzan para solucionarlo

Cuando vienen delegaciones acá todos decimos: "¡Qué terrible lo que le pasa a los trabajadores de Green Frozen!"; "¡Qué terrible lo que le pasa a los trabajadores de Calvinor!"; "¡Qué terrible lo que le pasa a los trabajadores de Fripur!". El centro del proyecto es evitar esas situaciones.

SEÑOR ABDALA (Pablo).- Quiero dejar una constancia, porque el silencio puede mal interpretarse.

Agradezco a los representantes de la Liga de Defensa Comercial su presencia hoy aquí y los aportes que han realizado, que serán útiles para legislar. Este proyecto de ley, como todos los demás, está referido a la función legislativa y a la tarea que como legisladores tenemos que acometer. En la medida en que resolvamos avanzar en determinada dirección en el plano legislativo, debemos hacerlo de la mejor manera y con el mayor rigor técnico.

En esto es bueno separar las opciones políticas de los instrumentos jurídicos.

Las opciones políticas tienen que ver con los objetivos planteados en las distintas propuestas. Al igual que sucedió con relación al proyecto que tratamos hace algunos minutos, no soy autor ni firmante de esta iniciativa. Sin embargo, entiendo cabalmente su espíritu y, por lo tanto, su justificación.

Sin duda, en la realidad del Uruguay sucede con frecuencia importante que empresas interrumpan repentinamente su actividad y los trabajadores paguen en forma inmediata y dramática las consecuencias. Independientemente de que las razones que estén detrás de cada circunstancia puedan excusar más o menos el comportamiento de los empresarios -la casuística en esto es amplísima-, desde situaciones virtuosas hasta viciosas hay una gama interminable. De eso nadie tiene la más mínima duda; opinar de manera diferente sería negar la realidad y desconocerla en toda su amplitud. Por tanto, estoy de acuerdo con el objetivo.

Ahora bien: pienso que debemos avanzar en cuanto a los instrumentos y al financiamiento; así lo hablábamos informalmente con algunos compañeros de los distintos sectores parlamentarios.

En cuanto a los instrumentos, si resolvamos avanzar en esto -estoy dispuesto-, tenemos que hacerlo de la mejor manera posible.

Soy abogado pero no soy experto en derecho comercial; más bien, sé bastante poco de él. Sin embargo, me parece que debemos tener bien presente la perspectiva de las normas concursales.

Actualmente, integro la Comisión de Constitución, Códigos, Legislación General y Administración, pero no formé parte de ella en el período pasado -cuando esta norma se aprobó- ni en el anterior, durante la anterior presidencia del doctor Vázquez, cuando se aprobó la nueva ley de concurso, que es muy específica.

A partir de los planteos y de las sugerencias que aquí se han formulado, e independientemente -repito- de los objetivos y su eventual relativización o desvirtuación, es necesario que legislemos de la mejor manera posible y de forma armónica para que a la hora de avanzar en una solución legislativa los engranajes no rechinen. No podemos desconocer o pasar por alto normas que hacen a una rama del derecho tan importante como la que mencioné.

Dejo esta constancia para expresar mi punto de vista y el espíritu con que encaramos esta discusión. Es importante que avancemos desde el punto de vista legislativo, pero es fundamental que lo hagamos teniendo en cuenta todos los elementos. Por eso, valoro mucho los aportes que ha formulado la Liga de Defensa Comercial.

Gracias.

SEÑOR MONTALDO (Pablo).- En realidad, la Liga de Defensa Comercial no se opone a que se cree una normativa para vigilar y garantizar los derechos de los trabajadores; de ninguna manera. En este momento, simplemente queremos alertar sobre algunas eventuales contradicciones que puede haber entre la normativa propuesta y la ley de concurso, ya que entendemos que existen.

Actualmente, cuando una empresa entra en concurso, los trabajadores, necesariamente, no se consideran despedidos, ya que hay una continuidad empresarial entre la empresa preconcurso y postconcurso. Sin embargo, con la nueva normativa se podrían dar algunas presunciones y los trabajadores podrían argumentar que fueron despedidos de facto, y así reclamar esas sumas que en un concurso no estarían sobre la mesa. Entonces, en ese caso podría darse un conflicto entre la norma propuesta y la ley de concurso.

También queremos alertar sobre la comisión que decidirá en estos casos, que estará en la órbita del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que será de carácter administrativo, y tendrá poderes jurisdiccionales pero sin las garantías del debido proceso.

Esos son los dos puntos que queríamos comentar.

Como ya dije, nosotros no nos oponemos a la normativa, pero consideramos que hay puntos para perfeccionar.

Por otra parte, si solo se considera a las empresas que entran en liquidación -no a las concursales-, como son muy pocas, con un porcentaje menor se podrían cubrir los haberes laborales.

SEÑOR QUESADA (Bernardo).- Tal como dijo el presidente de la Liga, nosotros no venimos a hablar del objetivo del proyecto, que compartimos, sino sobre una iniciativa concreta que trate de solucionar

el problema.

Asimismo, me parece importante resaltar la diferencia entre el proceso concursal y la etapa de liquidación. En realidad, si esto se delimitara a las empresas sobre las que se decreta la liquidación, se limarían una cantidad de aspectos que están en discusión, ya que en esos casos lo que se hace es distribuir el activo de las empresas entre los distintos acreedores.

Por otro lado, considerando nuestra experiencia en concursos, reconocemos que a veces los activos de las empresas insolventes no alcanzan para pagar los créditos que tiene, no solo los de los trabajadores -quienes, en general, tienen un privilegio en la ley de concurso, ya que en caso de que haya excedentes, luego de los acreedores de privilegio especial, vienen ellos-, sino tampoco los de los acreedores quirografarios, que están conformados por las empresas y proveedores que financian a la empresa para que pueda funcionar.

Además, dentro de estas empresas también hay microempresas o empresas unipersonales que prestan servicios y que, en definitiva, tienen la misma dependencia económica que un trabajador, y que tampoco son cubiertas cuando la empresa no puede pagar. Por lo tanto, en caso de que prospere una iniciativa con respecto a este problema, creo que sería bueno incorporar a los pequeños acreedores y a las empresas unipersonales a la solución que discuta el Parlamento.

SEÑOR CABRERA (Fernando).- En realidad, lo vemos positivamente circunscripto a la apertura de la etapa de liquidación.

Entonces, si vamos al caso concreto de Fripur, podemos decir que en agosto de 2015 se estaba en condiciones de reclamar estos montos. Fíjense todos los meses que se hubieran ganado a fin de cubrir ese derecho fundamental de los trabajadores.

Por otro lado, el señor diputado Puig habló de una comisión tripartita en la que estaba representado el sector empleador, pero no debemos perder de vista que para un delegado es muy difícil conocer los detalles particulares del caso, estar al tanto de los pagos que se hicieron y conseguir recibos y comprobantes para ejercer la defensa del trabajador. En realidad, una cosa no puede ser sustituida por la otra; la existencia de un delegado del sector empresarial no puede sustituir el derecho de defensa básico que puede ejercer esa empresa en particular.

También hablamos de la necesidad de que se contemplen todos los aspectos de la prueba, y de la posibilidad de controvertir y presentar los descargos, que si bien pueden parecer aspectos instrumentales -tal vez esté influyendo en mí un tema profesional; soy abogado- consideramos que es un tema fundamental que no puede ser pasado por alto.

SEÑOR PUIG (Luis).- En primer lugar, me parece bien que los integrantes de la delegación planteen que comparten el objetivo -tal vez filosófico- de avanzar en un proyecto con estas características, aunque a renglón seguido dijeron que están de acuerdo si se aplicaba en la etapa de liquidación.

En realidad, considero que la ley de concurso ha sido un aporte muy importante para este tipo de situaciones, pero lejos estoy de creer que los trabajadores se encuentren en una situación de privilegio en cuanto al orden establecido. En todo caso, si partimos de la base de que estamos hablando de créditos laborales, base de sustentación del trabajador, creo que debemos seguir trabajando para alcanzar mejores condiciones, a fin de plantear una situación que verdaderamente garantice aspectos que son fundamentales.

Por otra parte, no creo que el trabajador maneje la opción de reclamar el despido cuando una empresa tiene la intención de seguir funcionando; en realidad, no conozco ningún caso. Los que conozco son casos en los que está comprometiendo la fuente de trabajo y el cobro de despidos.

En cuanto a la comisión a que se hizo referencia, debo decir que tiene las características del tripartismo. Sin duda, es probable que los delegados de las cámaras empresariales y de los trabajadores que participan en los distintos ámbitos del tripartismo no conozcan al detalle las situaciones y particularidades que están planteadas, pero creo que los mecanismos de funcionamiento colectivo de los diferentes sectores deberían ser una garantía para avanzar en ese sentido.

Asimismo, de muy buena gana recibiremos los aportes que la Liga de Defensa Comercial pueda realizar a fin de mejorar el proyecto, ya que nosotros estamos convencidos de que es imprescindible, considerando que garantizará aspectos inherentes a la supervivencia del trabajador.

Por otro lado, los porcentajes -esto ya lo habíamos planteado- se pueden analizar; tal vez considerando los datos que ustedes aportaron, como así también otras delegaciones, se pueda concluir que los índices de porcentajes que se plantean deberían ser diferentes; por supuesto, estamos abiertos a realizar esos cambios en el proyecto de ley.

Asimismo, partiendo de la base de la necesidad de avanzar en esta normativa, estamos abiertos a recibir los aportes que la delegación presente pueda aportar, como así también las múltiples delegaciones que recibimos y seguiremos recibiendo para considerar este tema. Sin duda, el intercambio con las delegaciones también forma parte del proceso de consagración de la norma, como así también la integración de aquellos aspectos que no sean contradictorio con el objetivo de la iniciativa; en realidad, lo que buscamos es que puedan convertirse en aportes enriquecedores.

SEÑOR MONTALDO (Pablo).- Con gusto le haremos llegar a los señores legisladores algún proyecto alternativo para mejorar algunos artículos -ya los tenemos pensados- de la normativa propuesta, principalmente, para que esta iniciativa sea congruente con la ley de concurso.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión agradece la presencia de la Liga de Defensa Comercial.

(Se retira de sala la delegación de la Liga de Defensa Comercial)

(Ingresa una delegación de Eco Fripur, emprendimiento cooperativo)

——La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los representantes de Eco Fripur, quienes comparecieron días pasados, pero como el tiempo quedó acotado, volvimos a agendarlos para seguir conversando.

Nos visitan los señores José Bentancur, secretario; Ernesto Núñez, tesorero; Mariana Mendy, Alejandro Uval, Jorge Umpiérrez y Carlos Vega por el Suntma. Les cedemos el uso de la palabra.

SEÑOR UMPIÉRREZ (José).- Yo soy integrante de la directiva de Eco Fripur y trabajo en la empresa desde hace veintinueve años. Realmente les agradecemos que nos reciban en la Comisión.

SEÑOR UVAL (Alejandro).- Yo soy médico veterinario; he trabajado durante años en la pesca; diría que toda mi vida. Estuve trabajando en Astra como jefe de control de calidad hasta que cerró. Allí hicimos desarrollos de muchas cosas, entre las cuales hay productos innovadores que ha utilizado Fripur, entre ellos una manera de traer pescado con agua y hielo lo que, prácticamente, cambió la economía de la planta: eso fue en el año 1996. Siempre se traía el pescado en cajas de 20 kilos con hielo y la calidad de la materia prima no era buena. Los viajes empezaron a demorar cada vez más y a los nueve días el pescado ya mostraba signos de alteración en la parte inferior, mientras que en la parte superior estaba bien.

Personalmente desarrollé un método, que después le pasé a Fripur: se traía el pescado entero inmerso en agua; después en Fripur le sacaban la cabeza y lo ponían en agua hielo, pero eso no es técnicamente correcto. El pescado duraba hasta veinte días en esa situación y eso cambió notablemente la economía de la empresa. Astra cerró en 1993 y Fripur tiró hasta ahora, justamente, por lograr una mejor calidad de la materia prima.

Entonces, había mucho por hacer porque la economía de una empresa se mueve estando de manera competitiva en el mercado. Y para lograr competitividad en el mercado hay que hacer investigación y desarrollo dentro de la empresa. No se puede seguir haciendo siempre el mismo producto porque, lógicamente, va perdiendo mercado y precio. Creo que eso fue lo que le pasó no solo a Fripur, sino a toda la pesca nacional: hubo pérdida de competitividad.

Luego surgió la idea de la cooperativa de Fripur, que me tomó como asesor para el desarrollo del proyecto. Efectivamente, desarrollamos un proyecto sustentable -una innovación que iba a ser un ejemplo para el país y para el resto de la industria pesquera- que tenía sustentabilidad, que aprovechaba casi el ciento por ciento de los recursos y que generaba productos integrales del pescado. No se iba a tirar absolutamente nada y se iba a rescatar las mejores cosas del pescado para hacer los mejores productos y que iban a ser más caros. Más adelante les voy a relatar cada uno de los productos que se pensaba hacer. Indudablemente, la ecuación económica es muy diferente a la de una industria pesquera tal como estaba planteada Fripur.

Lo primero que se pensó hacer con este proyecto fue recuperar la capacidad productiva de la flota: que se pudieran arreglar rápidamente los barcos para sacarlos a pescar. El objetivo de la pesca era seguir con los mismos productos que venía haciendo Fripur, por lo cual el paso simultáneo era contactarse con los clientes, ofrecerles algo y ver qué respuesta podíamos tener de parte de ellos. Lo otro era contactar nuevos clientes para poder fabricar nuevos productos y simultáneamente aumentar la capacidad de extracción de los barcos en base a tres especies: el cangrejo rojo, que es lo que se venía pescando -que tiene mercado y se vende sin problemas-, la merluza -que es un producto de batalla en el mercado internacional- y la anchoita, que es una sardina que pocas veces se ha pescado en Uruguay pero es un recurso fantástico, sobre todo para hacer harina de pescado para utilizar en la cría de peces. Este es el uso que se le da en acuicultura, no solo a la harina de pescado, sino también al aceite de pescado y tiene un precio muy bueno en el mercado internacional.

La idea era utilizar la máxima capacidad productiva de la planta de harina de pescado para generar una cantidad abundante, en principio para venderla y después para fabricar raciones para criar peces.

Como siempre ocurre con la pesca de arrastre, no solo se captura la especie objetivo sino también fauna acompañante que, hasta el día de hoy, una vez que se pesca se tira al agua, lo cual es un tremendo error, porque todo se puede usar: todo se puede convertir en carne y en proteínas, por eso viene el desarrollo de los nuevos productos. Además, enlentece, prolonga la marea y con ello el pescado se envejece y pierde calidad, por lo que no se puede usar para productos de alta gama. Entonces, una política de este proyecto era traer la mayor parte de la captura usable.

Por otra parte, es fundamental el procesamiento integral del pescado, porque tiene componentes muy valiosos como los ácidos grasos omega 3, que deben ser rescatados. El hígado de la merluza aporta como mínimo un 25% de aceite de pescado. Habitualmente representa el 5% de la captura, o sea que en cien toneladas de pescado que se procesa, cinco toneladas son de hígado. Entonces, con una eficiencia de extracción del 70% u 80% podemos tener unas tres o cuatro toneladas de hígado por cada cien toneladas cada dos o tres días de proceso. Eso significa unos tres mil litros de aceite omega 3, que tiene un precio en el mercado US$ 8; y si lo encapsulamos en gelatina blanda -eso está dentro del proyecto- tiene un precio de US$ 25. Esas son las cosas que cierran en la ecuación de la industria pesquera.

Por otro lado, podemos utilizar todas aquellas especies que no son comercializables pero que vienen con la captura, para las que por ahora no tenemos mercado, al igual que algunas partes del pescado, por ejemplo, los espinazos luego de fileteado, que todavía tienen carne entre las espinas. Con ello podemos hacer un proceso de hidrólisis enzimática para extraer la proteína soluble, que es un elemento bastante caro -cuesta US$ 5 el kilo en polvo-, y es un producto muy bueno para gente con problemas de asimilación, porque es una proteína de muy buena digestibilidad que se asimila rápidamente y que es soluble en agua fría: se pone una cucharada y se disuelve completamente. Entonces, es muy fácil de hacer suplementos nutricionales para personas de edad avanzada, gente que tiene diversas enfermedades del aparato digestivo y dificultades de asimilación. Se trata de un producto que se vende muy bien: o sea, no tiene problemas de mercado.

En base a todo esto habíamos armado el proyecto para una utilización integral del pescado y para mandar a la harina lo menos posible, porque la harina vale cuando se hace con pescado entero, como la anchoita, que tiene hasta un 70% de proteínas. La harina se paga por puntos de proteínas, pero si se hace con residuos es difícil de vender y no tiene muy buena colocación en el mercado. De todas formas se vende, porque se puede mezclar todo y lograr harina de pescado: así los valores de proteína no cambian mucho.

Por otro lado, es posible usar la piel de la merluza para producir gelatina de pescado que tiene mucha demanda porque se usa para el encapsulado de medicamentos en gelatina blanda. El mercado cada vez es más reacio a consumir gelatina de cerdo -sobre todo los judíos- y se considera que la gelatina bovina tiene un proceso químico muy agresivo, que no es muy deseable. Por eso el mercado prefiere la gelatina de pescado y

tiene muy buen precio. Entonces, haciendo gelatina de pescado y encapsulando en la planta, hubiéramos cerrado la ecuación económica y habríamos obtenido US$ 25 por cada litro de pescado.

Creo que esta decisión judicial ha sido una pérdida para el país y para el sector pesquero; ha sido una pérdida de posibilidades para la gente que tiene vocación y ganas de trabajar en la pesca: creo que el estímulo se ha terminado para un patrón de pesca. Vendrán generaciones en el futuro que querrán trabajar con la pesca y en este país se ha perdido. Creo que ello ha ocurrido por negligencia; yo estoy planteando esto ahora que el pescado está vendido. ¿Y qué se puede hacer ahora? Nada: solamente ver lo que abortó y lo que podría haber sido.

SEÑOR BENTANCUR (José).- Creo que Alejandro ha sido explícito en su exposición sobre el proyecto. No cabe agregar más datos técnicos. Simplemente, quiero hacer algunas reflexiones.

Consideramos este proyecto como una solución a la industria de la pesca en su conjunto. En ningún momento consideramos que era una solución en particular para la situación que se había generado con el cese de actividad de Fripur; al contrario: advertimos una nueva expresión y que podíamos ser partícipes de ese desarrollo.

Quizás, hemos pecado por lo soberbio de nuestro planteo, sin preguntarnos por qué. Sabemos que el Uruguay no mira pescado, mira vacas. El uruguayo come carne vacuna. Nosotros consideramos viable para Uruguay la alternativa de desarrollar la industria de la pesca, como lo expuso excelentemente Alejandro. Si lo que él plantea lo marcamos en el desarrollo mundial de la pesca, seríamos parte involucrada en doscientos millones de trabajadores de la pesca, pero no en los primeros países sino en los del tercer mundo.

A veces, esas tareas de pesca se pueden desarrollar muy bien técnicamente con formas de idiosincrasia popular e, inclusive, aportar experiencia al desarrollo pesquero del mundo. Tanto es así, que la FAO en 2012 desarrolló un proyecto de pesca para tratar de paliar la alimentación a nivel mundial en los países del tercer mundo, enmarcado en la pesca y en la agro- industria. La pesca era la parte preponderante de ese proyecto.

Insisto: nosotros entendimos que esta era la solución dentro de la pesca pero, repito, podemos haber pecado de soberbios al pensar que toda la sociedad uruguaya sabía lo que era la pesca y, quizás, nosotros no quisimos desarrollar primero en la gente lo que pretendíamos. Las distancias se acabaron. Los procesos judiciales se dieron y hoy los que pagamos las consecuencias somos los trabajadores. Nosotros somos parte del problema, pero también la solución.

Ahora bien, ¿qué esperamos? Que se sepa por el Poder Legislativo cuál era la situación en la que desarrollamos el proyecto y toda esa instancia para tratar de desarrollar una industria pesquera. Reitero que no consideramos la solución solo para el caso particular de Fripur sino para la industria de la pesca en su conjunto. Creemos que todavía hay instancias en el proceso de desarrollo -en las que podemos tener lugar- que se están generando a partir de la adjudicación que se le dio a la empresa canadiense. Nosotros sabemos que ellos no van a hacer usufructo de la totalidad de las instalaciones. Pretendemos que, a partir de nuestros proyectos se desarrollen otros micro proyectos en donde se dé cabida a los quinientos cincuenta trabajadores que hoy estamos en el seguro de paro y que no sabemos cuál va a ser la realidad que nos va a tocar vivir. Más allá de las características del núcleo de los quinientos cincuenta trabajadores, que es complejo, un punto es la edad que tenemos todos. No vamos a pretender hacer una carrera de veinte años. ¡No! Ya estamos muy cerca de liquidar nuestra tarea laboral. Nosotros pretendíamos que este proyecto, esencialmente, diera solución a esa realidad.

Hoy aportar más elementos al proyecto sería muy importante, si de parte del Gobierno advirtiéramos una alternativa para nosotros. Estamos dispuestos a escuchar; ya hemos aportado soluciones, y seguiremos aportando las que sean para salir de la crisis en la que estamos como industria de la pesca, porque somos parte de ella.

SEÑORA MENDY (Mariana).- Trabajo en conjunto con este grupo de trabajadores desde la Universidad de la República. Soy docente del Servicio Central de Extensión; coordino la Unidad de Sector Productivo. El año pasado, luego del mes de agosto cuando cerró Fripur, vinieron los trabajadores con el proyecto para saber qué apoyo se podía dar desde la Universidad. Se consiguió asesoramiento jurídico a través de la Facultad de Derecho, y en todo el proceso judicial. Desde nuestra

unidad apoyamos para hacer una caracterización socioeconómica de los trabajadores que estaban en la planta, y colaborar en la generación del equipo y en el armado del proyecto al que no me voy a referir, porque los trabajadores de Fripur y Alejandro ya lo reseñaron.

Como universitarios que trabajamos en este proceso me gustaría hacer algunos planteamientos, que en parte están con el sabor amargo de la política del hecho consumado, pero quizás puedan servir para reflexionar, porque hemos visto mucho este tipo de procesos con diversas empresas y, después, del cierre es cuando se generan las mayores consecuencias y no se da la posibilidad de generar condiciones para otro desarrollo de la unidad productiva. Ellos decían que había alrededor de mil trabajadores. La inmensa mayoría mujeres. La mitad eran mujeres muy jóvenes con hijos a cargo, con una situación de pobreza importante, con bajos niveles educativos, pero con un conocimiento del proceso productivo muy interesante. Quizás, esa sea la población que, con algún apoyo -fuerte e importante-, tenga más posibilidades de inserción en el mercado de trabajo. La otra es la población de más de cuarenta y cinco años. Todos los que tenemos más de esa edad sabemos la dificultad que implica quedarse sin trabajo en contextos de alto o de bajo empleo.

Creemos que existe el famoso costo social y lo que sí podemos extraer como reflexión importante -no soy economista, soy socióloga- es cómo se calculan los costos de estas cuestiones. En términos monetarios están calculados en períodos cortos. Ahora se plantea cuánto puede costar una ayuda o el seguro de paro que se extiende y se renueva. Pero si uno va para atrás y se va de la compartimentación entre política productiva, social, fiscal, las consecuencias a nivel de sociedad y el entramado social es el mismo. A través de ley de promoción de inversiones Fripur, desde hace mucho tiempo, ha accedido diferentes beneficios del régimen de promoción de inversiones a cambio de proyectos productivos. Eso es una política de Estado de apoyo a condición de que se genere empleo, innovación tecnológica, etcétera. La sociedad uruguaya hace un sacrificio fiscal cuando se generan esas exoneraciones de impuestos.

A posteriori, hay una política de apoyo que pasa por la cantidad de préstamos que se da. Cuando cierra la empresa, el Estado uruguayo -lo menciono porque el principal acreedor de Fripur es el Banco de la República- queda con una deuda hacia el Banco de US$ 70.000.000. En este caso, se trataba de US$ 15.000.000 que había que invertir para generar una posibilidad de desarrollo de la industria en un sector, que está bastante complicado. Entre 2011 y 2013 con un equipo multidisciplinario realizamos un proyecto financiado por la Comisión Sectorial de Investigación Científica, que consistió en diagnosticar el sector pesquero y el abordaje a los problemas productivos del complejo pesquero uruguayo donde se notaba que el modelo estaba en una fase de agotamiento. Creemos que en este último tiempo, lamentablemente, esa hipótesis no solo se confirmó sino que la situación se agudizó. Entonces, parece que el tema del costo queda aparte pero no es así. Habría que ver el costo de seguro de desempleo o lo que va a pagar la empresa canadiense que invirtió, porque cuando lo consideramos en su totalidad tendríamos que saber cuáles son las cuentas país; nosotros advertimos que se pierden. Digo esto en términos objetivos. El mal negocio evidentemente fue para el Estado uruguayo. Se pierde una oportunidad de producir distinto o de generar una realidad productiva diferente con el proyecto. Esa fue una decisión que estuvo en manos de la Justicia, ajustada a procedimientos, etcétera, pero se destruyen medios de producción. Fripur tiene una capacidad instalada que hemos podido recorrer. Se trata de una planta -tiene muchas plantas en una- con capacidad para procesar una variedad importantísima de pescado y mariscos. Esa capacidad productiva se pierde porque, en la medida en que la empresa sigue parada, los costos de mantenimiento terminan siendo tan elevados que luego es chatarra. El tiempo corre en contra de esas cosas. Se pierden medios de producción, fuerza de trabajo y saber hacer. Pudimos detectar a través de una encuesta que hicimos que la gente tiene un dominio muy importante del oficio. Se trata de conocimiento aplicado a la producción que se va perdiendo, porque las generaciones más jóvenes son las que, seguramente, se reciclen a través de distintos mecanismos y pasen a trabajar en otras ramas de actividad; muy difícilmente puedan insertarse en la industria de la pesca, que viene cada vez más achicada y la gente de más de cuarenta y cinco años, está cerca de las edades de retiro. Entonces, tendrán que considerar cómo solucionar estos últimos tramos de la vida activa. Hay que pensar en estas articulaciones y vinculaciones, en que las políticas sociales no deberían ser algo que cubra consecuencias no deseadas de otras políticas sino, quizás, una mayor integralidad y considerar de qué forma se generan mecanismos de actuación cuando las empresas entran en crisis previa, porque la crisis de Fripur no empezó el 18 de agosto, venía de hacía dos años.

También hay otra cuestión que llamamos el fetiche del empleo. ¿Qué es? Que, además, estamos en crisis y necesitamos ayuda porque si no hay apoyo para esta empresa, quedan en la calle un montón de trabajadores que igual terminaron sin trabajo. En ese ínterin hubo más inyecciones. Quizás, si se hubieran direccionado en

otra forma, se hubiera puesto en otros lugares, exigido contraparte; si hubiese habido otro tipo de control, la historia habría sido otra. La política social más costosa fue -esa opinión corre por mi cuenta- la de los US$ 70.000.000 de apoyo al grupo económico que dirigía Fripur, que fue el principal beneficiario de una política social, para decirlo en términos muy crudos. Ninguno de los trabajadores de Fripur, ni todos los trabajadores de Fripur juntos, los mil trabajadores, van a recibir nunca un apoyo de esa magnitud, ni siquiera una porción relativamente chica de esa magnitud.

Digo esto en términos de reflexión sobre el hecho consumado porque lamentablemente hay que considerar qué pasa ahora, pero no va a pasar mucho más.

SEÑOR VEGA (Carlos).- Me toca hablar sobre el proyecto de los trabajadores que, lamentablemente, no se tuvo en cuenta. Escuchamos en algún medio que miembros del Poder Ejecutivo dijeron que fue una decisión judicial. Por supuesto que lo fue, porque en el proyecto de viabilidad, uno tenía lo económico y el otro no. Y la jueza optó por el que tenía la guita y no por el de los trabajadores.

Ahora, en cuanto al proyecto en sí, lo que nos preocupa es el tema de los permisos de pesca. Esto nos preocupa mucho porque los permisos de pesca no eran bienes de los Fernández, sino que son del Estado, son del pueblo. Y la ley sobre pesca -lo hemos dicho en algunas oportunidades y lo reiteramos- no es una política de Estado; la ley sobre pesca es un marco regulatorio, y dentro de ese marco regulatorio los permisos de pesca son intransferibles. Hoy se les van a entregar a los canadienses, y quisiéramos saber bajo qué normativa se van a amparar para hacer esto, porque ya extranjerizamos mucha tierra y, al otorgar los permisos de pesca, estaremos extranjerizando el agua. Los artículos 34 y 36 de la nueva ley sobre pesca dicen que los permisos de pesca son intransferibles. Entonces, queremos saber con qué permisos de pesca van a trabajar los canadienses. Se les pueden dar los permisos de pesca a los canadienses, pero siempre y cuando se haga un llamado a licitación y ellos presenten el mejor proyecto. Creo que el proyecto que hoy tienen los canadienses no es el mejor, porque según el pliego de condiciones del concurso, la empresa que tenía la posibilidad de quedarse con la ex- Fripur era la que incluyera a más trabajadores.

También tenemos que hablar del entorno. Como sindicato, como representantes de la Central obrera, no entendíamos el proyecto de los trabajadores solamente como una iniciativa aislada, sino como una reestructura en el sector pesquero, porque era ambicioso y hablaba de innovación. Sin duda que las innovaciones también deben ir de la mano de una política de Estado que apuntale la diversificación de los productos, porque en la letra fría los proyectos pueden sonar muy bien, pero si no están apoyados por una política de Estado, en un mundo tan competitivo como el actual, donde es difícil insertarse en los mercados y con las dificultades que implican nuestros costos operativos, se hace imposible innovar. Entonces, tiene que haber también por parte del Poder Ejecutivo una mayor atención al sector pesquero porque, lamentablemente, desde que nació el plan pesquero hasta el día de hoy, le ha dedicado poco interés, a pesar de que se trata de un sector que en los momentos difíciles del país fue el cuarto o quinto generador de divisas y de puestos de trabajo para el país. Hoy la pesca insume unos ocho mil puestos de trabajo, lo cual no es poca cosa.

Entonces, a veces no hay que considerar solamente la inversión. Por supuesto que los trabajadores apoyamos la inversión, pero no las inversiones golondrina, a las que nuestro sector está acostumbrado, donde los empresarios vienen e invierten y, después, fácilmente le echan la culpa a los sindicatos, se van y quedan todos los trabajadores sin cobrar lo que les corresponden. Por eso, nosotros decimos que sí a la inversión, pero a una inversión seria, que apunte a la innovación, al desarrollo, a la generación de puestos de trabajo.

Hoy nuestro sector se encuentra en una situación muy crítica. Recién ahora hay algún interés por parte del Poder Ejecutivo, que está haciendo negociaciones con algún país africano ante la posibilidad de intercambiar pescado por petróleo, lo cual a los trabajadores nos da una tranquilidad parcial, porque lamentablemente la pesca está padeciendo una de las peores crisis. Y eso conlleva un costo social y económico para el Estado, ya que los trabajadores de la ex- Fripur tienen problemas para insertarse en nuevos puestos de trabajo, primero, porque muchos de ellos llevan entre quince y veinte años trabajando en las plantas procesadoras y, segundo, por su edad: con cuarenta y cinco años tienen que competir con jóvenes de entre veinte y veinticinco años, cuando toda la vida han trabajado en el pescado y cuando, hoy, lamentablemente, en el sector se trabaja solo con el pescado entero.

Entonces, el Poder Ejecutivo y -discúlpenme- el Poder Legislativo no apoyaron seriamente estos proyectos que, además de ser generadores de puestos de trabajo, producen divisas para el país. Como se dijo recién, el

desarrollo de la pesca hoy no está en el primer mundo, porque ahí prácticamente no queda pescado: casi todo está concentrado en el hemisferio sur. Nuestro país tiene más de veinticinco especies sin explotar, que son generadoras de esos productos que tienen mucho valor. Ahora, para eso hay que apuntar a la innovación. Hoy hablamos de la renovación de la flota, pero los trabajadores también nos preguntamos lo siguiente. ¿Qué datos científicos hay? ¿Con qué arte vamos a pescar? ¿Vamos a seguir pescando con la pesca de arrastre o vamos a tratar de diversificar las artes? Si vamos a diversificar las artes, también deberíamos diversificar los productos.

Otra cosa que queremos plantear es que nos gustaría que entre los parlamentarios y el sindicato pudiéramos llevar adelante una ley por la cual se cree una bolsa de trabajo, no solamente para el personal embarcado, sino para los trabajadores de planta, que nos permita no solamente pelear por un seguro de paro especial para atender a los trabajadores que fueron despedidos, que van a tener mucho tiempo para poder reinsertarse en algún medio de producción -hoy la situación es difícil no solo para los trabajadores de la pesca, sino para los del conjunto de la industria-, sino facilitar que compañeras y compañeros salgan a trabajar. De esa manera, también estaríamos colaborando con la regulación en el sector, ya que hoy lamentablemente la desregulación en nuestro puerto es impresionante.

SEÑOR PUIG (Luis).- Hay un primer aspecto cuyo señalamiento es insoslayable: en el período anterior y en el actual hemos recibido innumerable cantidad de veces al Suntma y la denuncia de la ausencia de una política pesquera a lo largo de los años es algo que los compañeros han desarrollado y argumentado hasta el cansancio. Han planteado aspectos que tienen que ver con la forma de captura, con las especies que se capturan y con la devolución al mar de aquellas especies que no daban con el tamaño o que no estaban dentro de la lista de especies a explotar. Y, a su vez, durante mucho tiempo -no solo desde agosto hasta ahora- señalaron su preocupación por la forma en que se encaraba la relación del Estado con determinados empresarios de la actividad, los de Fripur y otros. Y de todo ese proceso en el cual se generaron préstamos a los empresarios de Fripur, en algunos casos no está muy claro en qué áreas se destinó parte de ese dinero por parte de los empresarios; lo que sí queda claro es que ampliaron su cartera de negocios, a parque eólico y otras áreas, con rendimientos económicos muy importantes para ellos. Tanto es así que lo producido por los parques eólicos en este sector privado tiene prácticamente asegurado el retorno, por el tipo de contrato y por la situación que está planteada. Pero en realidad el costo social es muy alto: novecientos sesenta trabajadores de Fripur. Más allá de que hoy los compañeros planteen que solo se encuentran quinientos cincuenta en esta situación, los otros cuatrocientos diez trabajadores tuvieron que enfrentar la dificultad de buscar la inserción laboral en condiciones no muy favorables. Entonces, el costo social es muy alto. El costo económico que ha pagado el Estado también es muy alto, con una deuda que, a raíz de las últimas decisiones, aparece con dificultades ciertas de cobro. Si lo que se va a plantear es el retorno de US$ 15.000.000 contra préstamos que rondan los US$ 70.000.000, si sumamos el Banco de la República y el Banco de Previsión Social, como Estado tenemos un problema con los préstamos que se otorgaron y que no tendrán retorno. Y eso es también un costo muy fuerte para el conjunto de la sociedad uruguaya.

Por lo tanto, a veces se vuelve difícil analizar cómo ante una propuesta con características de la presentada por la cooperativa, que planteaba esa cesión de deuda de US$ 15.000.000, se tomó la decisión que se tomó. Y si bien la decisión fue judicial, fue así porque no hubo otras alternativas, porque no se gestaron alternativas de plantear esa cesión de deuda para que los trabajadores pudieran presentarse en esa situación y que la resolución pudiera haber sido otra.

Entonces, hablando con total sinceridad, tiene muy poco margen lo que hoy está planteado -porque lo peor que podemos hacer en ningún ámbito es vendernos espejitos de colores, sobre todo, en ámbitos institucionales como este-, pero aún así, si ante la situación de la capacidad ociosa de lo instalado y lo que va a usar esta empresa canadiense en la medida en que concrete lo que está establecido, de ser adjudicataria y dar los pasos a los cuales está comprometida, si ante esa situación, existe la posibilidad de emprender en los rubros que plantearon, no los más conocidos de la industria de la pesca, sino esos procesos que requieren mayor valor agregado -la fabricación de harina de pescado, los implementos para la industria farmacéutica y demás-, entonces, hay que considerar los mecanismos para investigar si eso puede caminar.

En ese marco, la Comisión debería plantear este tema a las autoridades de los Ministerios de Industria, Energía y Minería y de Ganadería, Agricultura y Pesca, porque involucra a ambos. Debemos intercambiar con las autoridades del Estado la posibilidad real y cierta de avanzar en un proyecto con estas características.

El proceso nos está marcando que si hubiera existido la voluntad política de avanzar en este plano se hubieran dado otros pasos. De cualquier manera, no podemos rehuir de plantear una situación con estas características, porque en realidad -salvo que nos demuestren lo contrario- las variantes que planteaba la delegación en materia de industrialización son inviables y no tienen posibilidad de materializarse.

Parecería ser que quienes hoy concurren son depositarios de un saber acumulado de la industria de la pesca y que están haciendo una propuesta -como se notò en el proyecto que presentaron- que puede generar, no solo beneficios para un sector sino para los trabajadores de la pesca en general. Estoy hablando de la posibilidad de posicionar mejor al país a nivel internacional a través del desarrollo de esta área.

Por tanto, se debe plantear esos aspectos, además de consultar sobre la situación de los trabajadores posterior al seguro de desempleo y los próximos pasos de protección en materia de seguridad social. Sabemos que en un futuro inmediato, cuando se venza el cobro del seguro de desempleo, esta situación va a ser realmente acuciante para centenares de trabajadores. Esa es una realidad que también hay que atender.

SEÑOR UVAL (Alejandro).- Cuando decimos que el mercado de la industria de la pesca está en crisis nos estamos refiriendo a un producto especial como es el pescado industrial. Históricamente, toda la pesca de costa en Uruguay se congelaba entera, con escamas, con tripas, con todo. Lo que ocurre hoy es que ya no hay mercado para ese tipo de producto. ¿Por qué? Porque los precios han bajado. El único mercado que quedaba era el africano, y ahora lo quieren cambiar por petróleo. Un país no puede hacer una estructura de industria pesquera congelando el pescado entero; es más o menos lo mismo que vender vacas en pie, en el caso de la ganadería. Es inconcebible. Tiene que haber una industrialización que le agregue mano de obra. La corvina, que es la número uno en la venta de pescado entero, tiene una carne excelente, con la cual perfectamente se pueden hacer productos de primera calidad. El argumento de los industriales es que el corte tiene bajo rendimiento en el fileteo. Sin embargo, aplicando las tecnologías que hemos mencionado, se puede extraer del resto del pescado muchas cosas que tienen valor agregado.

Entonces, creemos que se justifica un desarrollo en esa área. También debemos cambiar ese concepto de que cuanto menos se toca el pescado, mejor. A tal punto que lo vendían sucio, como venía del barco, sin lavar, se congelaba adentro de un canasto. Con ese tipo de industriales no vamos a ningún lado. Por ese lado tenemos que innovar.

Por otro lado, la utilización de subproductos, ya sea el aceite o la proteína soluble, requiere un soporte, una estructura de captura importante, porque hay que manejarse con volúmenes grandes para poder colocar la exportación. Lo ideal era que el proyecto de los barcos de pesca de merluza de Fripur fueran incorporados con la misma idea. Si hacemos un proyecto aparte tenemos que incorporar barcos de captura para poder lograr los costos adecuados para llegar con un producto final competitivo.

Por último, en este espantoso negocio que hizo la Justicia, el único beneficiario -hay que seguir por dónde va el dinero- ha sido la sindicatura. Ese no ha perdido nada. Perdió el Estado, la gente del Uruguay; perdieron los trabajadores, el Banco República, todos. La Justicia no puede tomar la decisión apoyada en la sindicatura, que fue lo que ocurrió. Acá hemos perdido todos.

SEÑOR ANDRADE (Óscar).- Quiero hacer algunas consideraciones.

Tal como planteamos en sesiones anteriores, una cosa es la forma en que la justicia resolvía si el Estado jugaba un apoyo pleno, y otra sin apoyo pleno. Era muy difícil para la justicia resolver para el lado de una cooperativa que no tenía los recursos. Tenía una puesta de proyecto maravilloso, pero no contaba con los recursos. ¿Cómo hacemos para aplicar ese proyecto?

Queda claro que la responsabilidad no es de la justicia; la responsabilidad es nuestra, del Gobierno, que no tomamos la decisión política de quedarnos con la planta. Teníamos las condiciones de quedarnos con la planta y de promover una política pesquera distinta. El Estado podría haberla comprado y alquilado por diez años o concedido por veinte a los trabajadores. Tenemos una enorme dificultad en hacer este tipo de apuestas.

Existe una potencial no devolución de todos los proyectos del Fondes. Sin embargo, alarma más cuando es una cooperativa que cuando es un empresario prestigioso, sin contar las exoneraciones fiscales y tributarias.

Debemos dar un debate cultural profundo. Creo que en este caso la salida fue por el peor lado posible. Teníamos todas las condiciones. Estuvimos cuatro años para reabrir Olmos; también tuvimos dificultades con la sindicatura y, en algunos casos, con el proceso judicial. Sin embargo, se concretó. El caso de Olmos era más difícil que el de Fripur, porque tenía tecnología mucho más atrasada, con más dificultades en todos los planos. No teníamos la ley del Fondes ni la que modificó la Carta Orgánica del Banco República. Está claro que cuando se reabrió Olmos hubo dificultades, pero el próximo mes va a ser tres años que cuatrocientos compañeros están trabajando en el proyecto.

La lógica de costos -comparto con lo que decía Mariana Mendy- se hizo a corto plazo y no de manera global. No se vio toda la dimensión. Creo que así analizamos lo de Alur. Consideramos solamente a cuánto se vendía el biodiesel y no qué pasaría con miles de uruguayos y de pueblos enteros, si la planta no existiera. Hacemos una mirada parcial. Hace mucho que la ciencia económica incorporó todas las dimensiones. Los países se desarrollan apuntalando sectores de actividad, muchas veces a pérdida, hasta que salen adelante. No conozco ningún país que se haya desarrollado en cualquier área, si no es con esa perspectiva política que nosotros no tenemos; porque nos cuesta, porque nos pueden cobrar, porque el resultado no lo vamos a ver mañana. Tenemos que asumir que perdimos pie en un área. Yo tengo claro que no estábamos en las condiciones de acumulación como para expropiar y ceder la planta a los trabajadores. Pero ahora la planta estaba cerrada y la deuda era más grande que el patrimonio; teníamos al golero caído, a la pelota picando y decidimos pegarle afuera. No hay duda que era una decisión política. Si se hubiera abrigado de manera distinta, por lo menos, hubiéramos tenido una pelea distinta para dar. En este caso, no se abrigó y nos tenemos que hacer cargo. Es así de duro.

SEÑOR PUIG (Luis).- Simplemente, quiero manifestar un aspecto que no mencioné en la primera intervención.

Cuando estuvo la sindicatura planteando el tema de los créditos laborales concursales y postconcursales informó que se iba a cobrar un 60%, que se iba a prorratear. Esto era posible porque había habido una decisión de los acreedores, en este caso, del Banco República y del Banco de Previsión Social. Previo a conocerse el precio de cuánto iba a reportar todo ese proceso con relación a la empresa, uno de los aspectos que surgía era plantear al Banco República y al Banco de Previsión Social la posibilidad de readecuar esa decisión en la medida en que no violentaba ninguna normativa jurídica, a fin de que los trabajadores pudieran cobrar como mínimo el cien por ciento de los postconcursales, es decir, lo que tiene que ver con los despidos y todo lo que genera esa situación.

En ese sentido, está planteado por parte de la Comisión convocar a las autoridades del Ministerio de Economía y Finanzas, del Banco República y del Directorio del Banco de Previsión Social a fin de plantear esta alternativa, teniendo en cuenta que los primeros perjudicados son los trabajadores y el país en general. Todo este proceso nos dejó el sabor amargo de empresarios que terminan en esta situación con una deuda muy alta, incobrable, mucho más que el total de lo que implica el cobro de los créditos otorgados por el Fondes a diferentes cooperativas en situaciones muy diversas. Sin embargo, esto no ocupa muchos titulares de prensa, porque lo que se quiere demostrar es el fracaso del cooperativismo o que las cooperativas pretenden vivir del Estado, cuando en realidad hemos tenido la experiencia en nuestro país de empresarios que han vivido del Estado toda su vida.

Esa gestión que se plantea hacer la Comisión, de la cual no tenemos idea cuál puede ser el resultado, tiene la finalidad de que los créditos laborales puedan cobrarse en su totalidad. Ese es un intento que va a hacer la Comisión y no sabemos cuál va a ser la respuesta.

SEÑOR NÚÑEZ (Ernesto).- Quiero hacer un par de planteamientos en base a lo que dijeron los diputados Puig y Andrade.

En la reunión del día 3 de mayo explicamos cómo llegamos a esta situación. Nos preocupa específicamente la finalización del seguro de desempleo.

En la anterior presentación dijimos que el día 30 de abril se terminaba el seguro de desempleo, porque culminaba la carátula que actualmente tenemos ante el Banco de Previsión Social, por lo que pasaríamos a estar despedidos. Es bueno acotar que mediante negociaciones se logró que el Poder Ejecutivo nos diera una

prórroga de tres meses. Por lo tanto, este seguro especial con el cual cuentan quinientos cincuenta trabajadores de Fripur se extiende hasta el mes de junio. En lo personal -y esto es muy personal-, creo que también se va a lograr una prórroga hasta octubre, que es la finalización del decreto. El planteamiento hacia la Comisión es el mismo que el día 3: ¿y después qué? Esto viene a colación de lo que definíamos los trabajadores como el costo social que el Poder Ejecutivo había acatado como tal.

En ese sentido, planteamos nuevamente nuestra preocupación a fin de dar respuesta a esos quinientos cincuenta trabajadores al término del seguro de paro especial. Específicamente, sugerimos una respuesta a través de otro decreto por el cual los ex trabajadores de Fripur puedan mantener el beneficio del seguro de desempleo hasta que sean reinsertados en el mercado laboral.

Las soluciones de reinserción en el mercado laboral fueron propuestas por los compañeros. Cabe acotar -esto es bueno que se tenga en cuenta- que cuando planteamos algo los trabajadores siempre tratamos de generar una solución al respecto. Como decía el señor diputado Puig, entendemos que aun siendo hoy quinientos cincuenta trabajadores pueden surgir microproyectos cooperativos por los cuales podamos generar una fuente laboral para esos compañeros.

Lo del seguro de paro es personal porque la realidad laboral no es global: yo puedo conseguir un trabajo y solucionar mi problema laboral pero otro compañero no. Por tanto, este nuevo seguro de paro especial debería tener en cuenta esas situaciones. Nosotros ya previmos la solución, que podría ser la incorporación de estos trabajadores a microemprendimientos por parte de la cooperativa de los extrabajadores de Fripur.

Es muy difícil la reinserción de quinientas cincuenta personas en la franja etaria en la que estamos y con las dificultades educativas que tienen muchos compañeros. Por esta razón, solicitamos que a través de un decreto se establezca la extensión en el tiempo del seguro de paro para los extrabajadores de Fripur que hoy están beneficiados con este seguro hasta que puedan ser reinsertados en el mercado laboral.

Por otro lado, se hablaba sobre el tema de los créditos laborales. El fin de semana estuvimos repasando un poco más la Ley Nº 18.387 -lo veníamos haciendo meses atrás-, y advertimos que particularmente el artículo 62 habla de la posibilidad que tiene la sindicatura de vender aquellos bienes que no implicarían un cambio en el giro de la empresa. De hecho, nos consta a los trabajadores que estamos en una vigilia desde el 18 de agosto, que en la ex- Fripur se han vendido bienes, maquinarias, para pagar sueldos y facturas de entes públicos. Entendemos que sería aplicable el artículo 62 en la situación que se encontraban los extrabajadores de Fripur. ¿Por qué decimos esto? Porque el síndico podría haber enajenado algunos bienes, inclusive, después de adjudicación al grupo canadiense, que no iba a hacer usufructo de ellos ya que así surge de su propio proyecto. Por lo tanto, se podrían haber enajenado bienes aplicando lo que determina el artículo 62 y de esa manera se hubiera adelantado los pagos de los créditos laborales en un ciento por ciento, sin embargo, no se hizo.

Ahora se presenta la sindicatura ante la comisión y dice que no le dan los números y que aplicará el artículo 183 que habla de una prorrata que podría hacerse porque los números no le dan, cuando antes incumplió el artículo 62 y no lo aplicó. Por este motivo, no entendemos cómo se sigue generando la falta de respuesta hacia la problemática de los trabajadores.

Como todos saben, la Justicia decidió la sindicatura; está bien, pero a nuestro modesto entender ésta no cumplió como debería. Además, se dice que hoy no alcanza el dinero para pagar. Siempre terminamos pagando los trabajadores cuando esta ley se genera, justamente, para que fueran menos damnificados. Entonces, no se aplica el artículo 62 y el síndico dice -según la versión taquigráfica- que va a hacer una prorrata a partir de lo que especifica el artículo 183, sobre todo, gracias a que el Banco de la República cede parte.

Nuestra propuesta sigue siendo la misma que hicimos el 3 de mayo. Los acreedores con privilegio especial, justamente, el Banco de la República y el Banco de Seguros del Estado, deberían ceder parte del cobro como acreedores especiales a los rubros de los bienes gravados de la venta de Fripur para que se pueda compensar el ciento por ciento de los créditos laborales; eso era un poco lo que decía el señor diputado Puig. Esta era nuestra intención, que replanteamos nuevamente a fin de que se reafirmen esas vías y, sobre todo el Banco de la República y el BPS, entiendan que en esta situación de ninguna manera nosotros estuvimos implicados pero terminamos siendo los más damnificados, sobre todo porque en la etapa judicial tampoco se cumplió

con ese artículo que garantizaría a los trabajadores ya haber cobrado en el día de hoy el ciento por ciento de los créditos laborales.

En definitiva, quería reafirmar esos dos puntos que son objetivos a cortísimo plazo. Nosotros recibimos un gran cachetazo por todos lados e inclusive así, seguimos visualizando las posibilidades de generar emprendimientos para reintegrar al mercado laboral a los trabajadores. Sin embargo, estamos perdiendo la posibilidad del seguro de paro, lo que nos acorta cada vez más la subsistencia y, por otro lado, también se nos dice que es posible que no lleguemos siquiera a cobrar el ciento por ciento de los créditos laborales.

Por todos estos motivos, quería nuevamente plantear estos temas a la Comisión.

SEÑOR BENTANCUR (Jorge).- Creo que se ha expuesto la situación del hecho consumado que fue el cierre de Fripur. Se ha hablado de todos los aspectos desde el proyecto de solución hasta el proceso judicial que se llevó adelante y el planteo que recién hizo el compañero.

De todo ello surgen todas estas posibilidades que no son inviables y que pueden suceder: en primer lugar, que mañana no aparezcan los US$ 15.000.000 y, en segundo término, que un equipo de abogados estudie la Ley Nº 18.387 y advierta que no fue aplicada en este proceso. Entonces, ¿qué pasaría? ¿Cuál sería la respuesta? Creo que todavía se puede llegar a pelear esta situación a futuro. ¿Cómo vamos a responder? Los trabajadores hemos dado una respuesta al problema, pero los legisladores ¿qué respuesta podrán dar ante esta situación? Es una posibilidad muy viable que puede pasar, porque sobran experiencias de casos en que los dineros estaban arriba de la mesa hasta ayer y después no estuvieron nunca más. ¿Qué va a pasar? ¿Van a volver los trabajadores a la comisión a dar solución a la problemática que se generará por no pagar la plata? ¿Van a volver los trabajadores a dar una solución a la Ley Nº 18.387 que no se aplicó y que hay que modificar? ¿Qué hay que hacer? Estas son las preguntas que se pueden generar en un estado de situación que puede ser muy real en el día de mañana, dentro de unas horas. Por este motivo, queremos que surjan las respuestas, que aunque no nos gusten estén arriba de la mesa. Quisiéramos que los trascendidos de prensa no hablen de cosas que no son. Ya ha habido trascendidos de prensa en el diario "El País" donde se publicó una columna sobre lo que se habló acá adentro y se decían cosas que no se habían dicho o ni siquiera planteado.

Siempre estamos dispuestos a decir a la prensa lo que es y lo que no es. Quizás, por un teléfono descompuesto, se haya pasado información que no es real o, tal vez, se hizo de ex profeso. En el caso en particular, quizás ese trascendido de prensa nos haya beneficiado en el sentido de que nos dio otra posibilidad de explicar al pueblo uruguayo la realidad que vivimos y en la que estamos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos vuestra presencia.

Se levanta la reunión.